Niveau(x) d'enseignement: 0 Numéro EDUQ : 8170807
Centre d'intérêt: 66

Lamb, Guay incorporée (Montréal, Québec).

Mise sur pied de services d'accueil et d'orientation / étude réalisée pour le Ministère de l'éducation du Québec par la firme Lamb, Guay inc.. -- Québec : Ministère de l'éducation, Direction des politiques et plans, 1980.
144 p. ; 28 cm. -- (Travaux d'approfondissement. Document ; 5)

Code: 28-1417. Bibliographie: p. 141-143.

ISBN 2-550-01104-X

Cote Dewey: 362.85/L218m Cote LC: HD/5879

Descripteur(s): *Service de placement *Service d'orientation *Main-d'oeuvre *Marché du travail *Accès à l'emploi *Programme provincial *Programme national *Adéquation études-emploi *Formation professionnelle

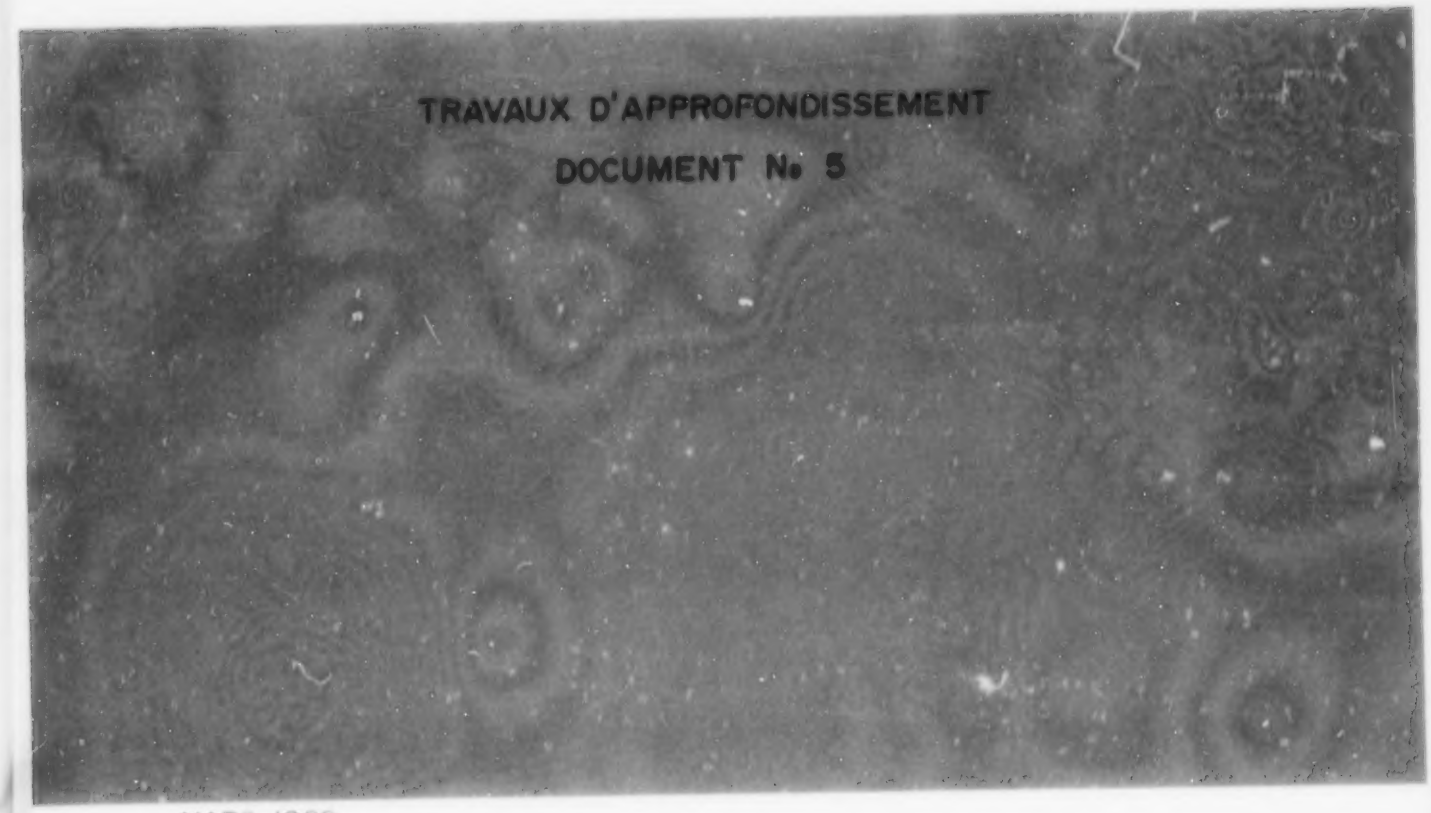
Le document décrit d'abord les services actuellement disponibles pour aider les personnes en voie d'insertion ou de réinsertion professionnelle: accueil, orientation et information, évaluation et reconnaissance, soutien, placement. Suit un examen des difficultés éprouvées par certaines catégories de personnes face au marché du travail: dropout, jeunes diplômés, jeunes chômeurs, femmes de retour au travail, adultes à la recherche d'une qualification... Suite à ce tour d'horizon, des hypothèses sont formulées quant au rôle que pourraient jouer des centres d'accueil, d'orientation et de placement pour répondre de façon plus efficace et plus rationnelle aux besoins des citoyens en voie d'insertion ou de réinsertion professionnelle.

Type de document: r
Auteur de l'analyse: ar

E D U Q
8170807

Gouvernement du Québec
Ministère de l'Éducation
Secteur de la planification
Direction des politiques et plans

MISE SUR PIED DE SERVICES D'ACCUEIL ET D'ORIENTATION



MARS 1980

Gouvernement du Québec
Ministère de l'Éducation
Secteur de la planification
Direction des politiques et plans

MISE SUR PIED DE SERVICES D'ACCUEIL ET D'ORIENTATION

TRAVAUX D'APPROFONDISSEMENT

DOCUMENT No 5

ETUDE REALISEE POUR LE MINISTERE DE L'EDUCATION DU QUEBEC

PAR LA FIRME LAMB, GUAY INC.

MARS 1980

Bien que cette étude ait été préparée pour la Direction des politiques et plans du ministère de l'Education du Québec, les idées qui y sont exprimées demeurent la seule responsabilité des auteurs et ne traduisent pas nécessairement celles du ministère.

Dépôt légal
Bibliothèque nationale du Québec
2ème trimestre 1980

ISBN 2-550-01104-X

TABLE DES MATIERES

		PAGES
I	INTRODUCTION	3
1.1	Mandat de l'étude	5
1.2	Méthodologie	6
1.3	Sommaire	9
II	LES SERVICES ACTUELS DISPONIBLES	11
2.1	Les organismes	13
2.1.1	Ministère du Travail et de la main-d'oeuvre du Québec	13
2.1.1.1	Organisation générale	13
2.1.1.2	Les centres de main-d'oeuvre du Québec	13
2.1.1.3	Les commissions de formation professionnelle	14
2.1.1.4	Le programme P.A.T. (Programme d'Aide au Travail)	16
2.1.1.5	Le programme P.I.J.E. (Programme d'Intégration des jeunes à l'Emploi)	18
2.1.1.6	La formation institutionnelle	21
2.1.1.7	La formation industrielle	22
2.1.2	Commission de l'emploi et de l'Immigration du Canada	23
2.1.2.1	Les objectifs	23
2.1.2.2	L'organisation	25
2.1.2.3	Les centres d'emploi du Canada	26
2.1.3	Ministère de l'Education du Québec	33
2.1.3.1	La Direction générale de l'enseignement collégial	35
2.1.3.2	Secteur secondaire	36
2.1.3.3	La Direction générale de l'éducation des adultes	39
2.1.4	Autres organismes	48
2.2	Les services	51
2.2.1	Le placement	51
2.2.2	La formation	56
2.2.3	Le soutien	65

		PAGES
2.2.4	Evaluation et reconnaissance	68
2.2.5	Orientation et information	70
2.2.6	L'accueil	77
III	LA CLIENTELE	81
3.1	Les jeunes du niveau secondaire	83
3.2	Les jeunes diplômés du général	85
3.3	Les jeunes diplômés du professionnel	87
3.4	Les décrocheurs ("drop-out")	90
3.4.1	Types de décrocheurs	91
3.4.2	Orientation du programme et facteurs de décrochage	94
3.4.3	Le décrochage et l'insertion	94
3.5	Les jeunes chômeurs	96
3.6	Les adultes	97
3.7	Les femmes	100
3.7.1	Les jeunes femmes 18-29 ans en voie d'insertion	100
3.7.2	Les femmes de 29 à 44 ans en voie de réinsertion	102
IV	SYNTHESE DE LA SITUATION	105
V	SCENARIOS POSSIBLES - CENTRES D'ACCUEIL ET D'ORIENTATION	115
VI	ANNEXES	135
	- Liste des entrevues réalisées	139
	- Bibliographie générale	141
	- Brochures et dépliants de référence	143

Introduction

I INTRODUCTION

Le ministère de l'Education du Québec, dans le cadre d'une série d'études sur l'insertion et la réinsertion des jeunes et des adultes sur le marché du travail, commandait à Lamb, Guay Inc. en janvier 1980 cette étude.

1.1 Mandat de l'étude

Le mandat de l'étude consiste essentiellement à décrire les services disponibles pour aider certaines catégories de personnes en voie d'insertion ou de réinsertion professionnelle et d'énumérer les difficultés éprouvées par ces personnes face à cette insertion ou réinsertion. De façon plus spécifique, l'étude cherche à:

a) Décrire les services actuellement disponibles pour aider les personnes en voie d'insertion ou de réinsertion professionnelle:

- accueil
- orientation et information
- évaluation et reconnaissance
- formation
- soutien
- placement

b) Enumérer les difficultés éprouvées par certaines catégories de personnes face à l'insertion professionnelle:

- drop-out
- jeunes diplômés du général
- jeunes diplômés du professionnel

c) Enumérer les difficultés éprouvées par certaines catégories de personnes face à la réinsertion professionnelle:

- jeunes chômeurs
- femmes de retour au travail
- adultes à la recherche d'une qualification
- adultes devant actualiser leurs connaissances
- etc.

d) Pour terminer le carré, l'étude cherche également à formuler des hypothèses (avantages et inconvénients) quant au rôle éventuel que pourraient jouer des centres d'accueil, d'orientation et de placement pour répondre de façon plus efficace et plus rationnelle aux citoyens en voie d'insertion ou de réinsertion professionnelle:

- lien entre l'éducation et le travail
- accueil
- orientation et information
- évaluation et reconnaissance
- formation
- soutien

1.2 Méthodologie

Afin d'atteindre les objectifs tels que décrits plus tôt, l'équipe de travail qui a participé au projet a effectué dans un premier temps des entrevues auprès d'organismes gouvernementaux devant fournir des services d'aide à l'insertion ou réinsertion professionnelle. Par la suite, nous avons interrogé certains intervenants ayant eu à travailler auprès de la clientèle touchée par l'étude et pouvant nous fournir des informations concernant les difficultés de cette clientèle face à l'insertion ou la réinsertion sur le marché du travail.

La méthodologie se divise donc en deux phases:

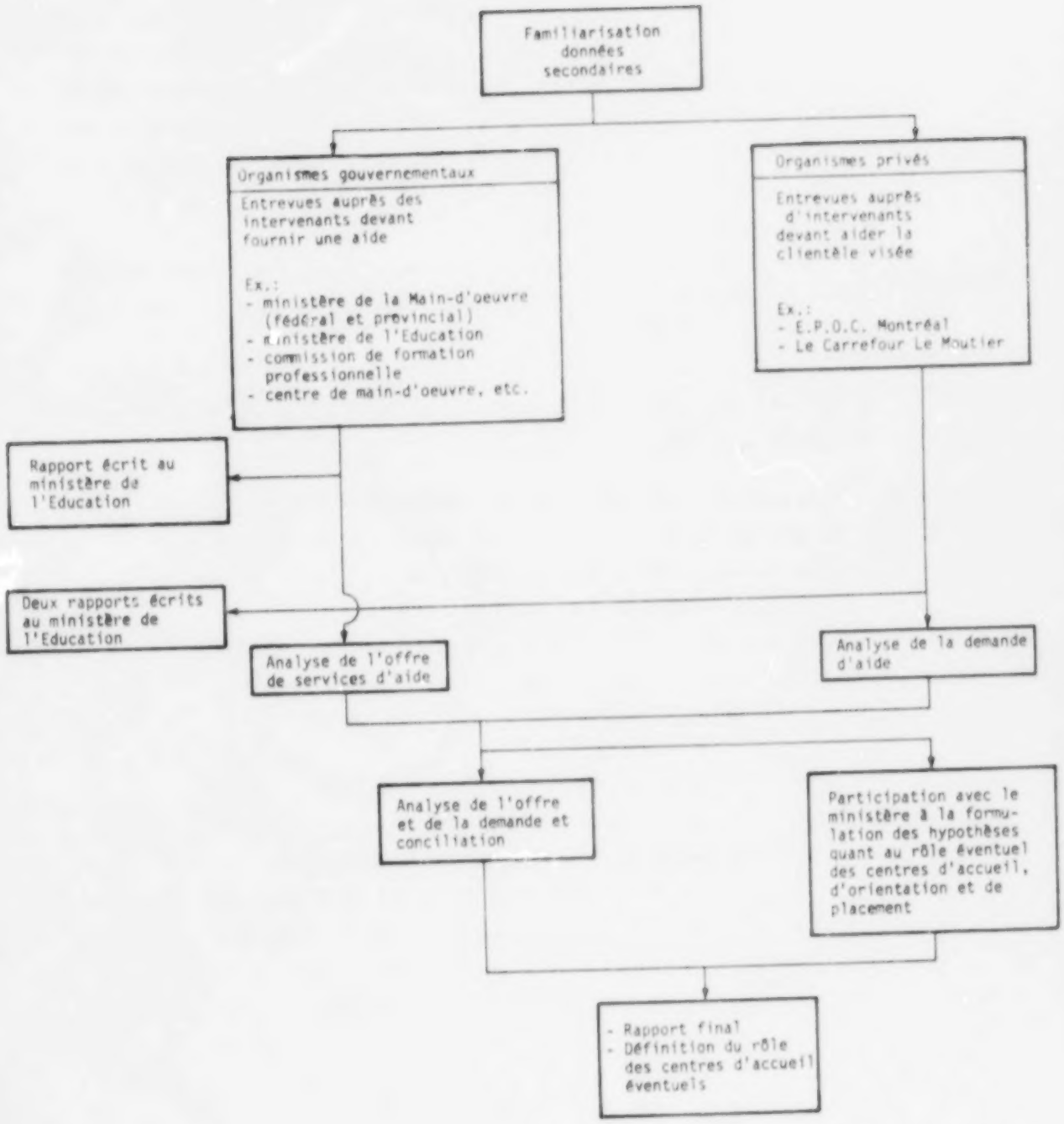
La phase I consiste simplement à interroger les principaux intervenants devant fournir des services d'aide. A ce stade, nous avons réalisé une vingtaine d'entrevues (voir liste des entrevues en annexe). Ces dernières ont en premier lieu permis au chercheur de décrire les services actuellement disponibles; elles ont également permis d'élaborer certaines hypothèses quant au rôle éventuel que pourraient jouer des services d'accueil et d'orientation.

La phase II, quant à elle, consiste cette fois à interroger certains organismes ayant des rapports étroits avec certaines personnes face à leur insertion ou réinsertion.

La méthodologie que l'on a adoptée pour cette étude est illustrée par la figure suivante.

SCENARIO

METHODOLOGIE



1.3 Sommaire

Le milieu scolaire et le marché du travail s'avèrent des éléments importants dans l'évolution socio-culturelle et l'industrialisation. C'est donc en instaurant des structures adéquates que la conciliation de ces deux entités deviendra possible. Par conséquent, pour qu'une société évolue en s'adaptant aux idéologies nouvelles, elle se doit d'établir un lien étroit entre la formation qu'elle dispense et l'usage qu'on en fait à l'intérieur des structures économiques en perpétuelle évolution.

La réalisation de tels objectifs permettra de favoriser le développement harmonieux des différentes strates sociales. De plus, elle permettra de disposer d'informations valides tant au point de vue des données d'entrée, servant à définir les politiques globales, qu'au niveau de la diffusion auprès des diverses clientèles.

La démarche essentielle habilitant le gouvernement à modifier les structures actuelles, soit par une réorganisation des services existants ou par l'addition de nouveaux services, ne devient possible que par l'analyse des services actuellement disponibles et de leurs clientèles. Au cours de cette étude, nous analyserons la structure des organismes principaux ainsi que leurs interactions ou leurs contributions au niveau de l'insertion ou de la réinsertion au marché du travail.

Une analyse par service étaiera les forces et les faiblesses perçues à l'intérieur des structures actuelles tout en nous permettant d'identifier les clientèles les moins favorisées par les mécanismes existants. Une rétrospective des clientèles favorisera l'identification des caractéristiques des usagers ainsi que des difficultés qu'ils rencontrent dans leurs démarches d'insertion ou de réinsertion.

Une telle approche conduira à l'identification de problèmes justifiant la nécessité de développer des centres d'accueil et d'orientation structurés.

Ces centres devront établir un lien étroit entre le marché du travail et le monde de l'éducation. Une telle réalisation nécessitera un réaménagement de certains effectifs humains et techniques dans le but de promouvoir:

- l'accumulation de données permanentes et facilement accessibles sur le milieu scolaire et sur le marché du travail.

- l'implantation de systèmes d'information et d'orientation non préjudiciables à certaines catégories de clientèles. Ces systèmes tendront ainsi vers l'universalité d'accession en permettant à tout individu ou tout organisme d'y accéder et cela sans les restrictions imposées par les priorités actuelles visant principalement à réduire le chômage.

- l'intégration des différents agents économiques au niveau de la planification et de la coordination scolaire.

- l'accessibilité à l'information et à la formation continues.

- l'implication des sociétés québécoises dans la création et la préservation des effectifs humains.

Dans le but de permettre la conceptualisation d'un système intégrant un réseau de centres d'acceuil et d'orientation, certaines hypothèses seront élaborées dans le but d'initier un mouvement de relance facilitant l'insertion et la réinsertion au marché du travail. De plus, cette étude tentera de mettre en relief les avantages et les désavantages engendrés par de telles propositions.

LAMB. GUAY INC.

II LES SERVICES ACTUELS DISPONIBLES

2.1 Les organismes

2.1.1 Le ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre du Québec

2.1.1.1 Organisation générale

Ce ministère poursuit trois missions majeures:

- Mission relation de travail
- Mission santé-sécurité au travail
- Mission main-d'oeuvre

C'est à l'intérieur de cette dernière mission que l'on retrouve ces fonctions d'orientation, de formation et de placement, administrées par la direction générale de la main-d'oeuvre (D.G.M.O.).

La D.G.M.O. a sous sa juridiction deux réseaux principaux:

- Les centres de main-d'oeuvre du Québec
- La Commission de formation professionnelle (C.F.P.)

En plus de ces deux réseaux, la D.G.M.O. administre trois programmes ou services majeurs:

- Le programme d'aide au travail (P.A.T.)
- Le programme d'intégration des jeunes à l'emploi (P.I.J.E.)
- Le service d'aide en milieu scolaire

2.1.1.2 Les centres de main-d'oeuvre du Québec

On en compte 60 à travers le Québec, dans les principales villes. Ces centres fournissent essentiellement des services d'orientation et de placement. En ce sens, ils complètent la tâche de la Commission d'emploi et de l'immigration du Canada. D'autre part, ces centres sont le lien essentiel entre la population ayant des besoins d'emploi ou de formation et les programmes gouvernementaux qui répondent à ces besoins.

En résumé, on peut dire que ce réseau remplit les fonctions suivantes:

- Accueil
- Information
- Orientation
- Placement

La nature des services offerts sera décrite de façon exhaustive à la section 2.2 où nous définirons l'étendue des interventions des centres de main-d'oeuvre du Québec au niveau des différents services facilitant l'insertion ou la réinsertion des individus au marché du travail.

2.1.1.3 Les commissions de formation professionnelle

On en compte 11 au Québec. Le budget de ce réseau est d'environ 14 millions de dollars. Celui-ci provient du M.I.M.O. et est presque entièrement récupéré en vertu des ententes fédérales-provinciales sur la formation.

La fonction essentielle de ces centres en est une d'orientation et de planification pour les adultes devant parfaire leurs acquis en vue d'une réinsertion ou d'un reclassement au milieu du travail.

Les commissions sont constituées en vertu de la loi sur la formation et la qualification professionnelles de la main-d'oeuvre. En vertu de sa constitution, une C.F.P. regroupe des membres représentant des employeurs et des employés.

Les C.F.P. ne dispensent pas de cours à l'intérieur de leurs propres structures mais d'autre part, elles s'occupent de la synchronisation des cours à plein temps et à temps partiel pour les clientèles d'adultes ayant abandonné les cours à plein temps depuis une période d'au moins 1 an.

Le champs d'activité des C.F.P. se définit au niveau de la formation institutionnelle seulement. Les C.F.P. s'occupent de la formation générale et professionnelle pour les étudiants à plein temps alors qu'en ce qui concerne la formation à temps partiel, leurs fonctions se limitent au niveau professionnel.

Suite à une entrevue auprès d'un représentant d'une commission, nous avons relevé que les principaux services offerts par les C.F.P. sont les suivants:

- Publicité des cours de formation

- Sélection des candidats admissibles aux métiers réglementés

- Négociations des plans de formation et des cours additionnels concernant les cours à temps plein.

- Suite aux décisions du Comité Québec-Canada en matière de formation, les C.F.P. discutent avec les centres d'emploi du Canada et les représentants des commissions scolaires sur le nombre de jours par niveau et par sujet et concluent des ententes concernant les locaux et les horaires. Ces négociations se finalisent par la signature d'accords régionaux entre les C.E.C., les commissions scolaires et la C.F.P.

- Au niveau des cours à temps partiel, une table régionale est formée dans le but d'assurer la distribution des heures/élèves qui sont allouées d'après un budget fixe par région. De plus, cette table régionale s'assure de l'éligibilité des candidats à poursuivre une formation. A ce niveau, il n'y a pas de négociations formelles résultant à des signatures d'accords.

- Service de pré-formation ou d'assistance individuelle. Les C.F.P. subventionnent les commissions scolaires qui assurent l'orientation, le testing psychométrique, le classement et l'information

scolaire s'adressant à la clientèle d'adultes. Ces fonds proviennent du M.T.M.O. qui en récupère une partie au niveau fédéral. Lorsque les commissions scolaires ne dispensent pas ces services, la C.F.P. assume elle-même ces fonctions.

- Evaluation post-formation.
  Dans le but d'exercer un certain contrôle sur l'efficacité des programmes de formation pour adultes, les C.F.P. effectuent annuellement des relances visant approximativement 10% de la clientèle. Ces relances ont comme objectif de déterminer:

  . s'il y a eu accroissement des gains suite à l'acquisition de la formation

  . si l'emploi obtenu est conforme à la formation acquise.

2.1.1.4 Le programme P.A.T (Programme d'Aide au Travail)

Le but de ce programme est de favoriser le retour sur le marché du travail des prestataires de l'aide sociale.

On veut par l'intermédiaire de ce programme, augmenter le niveau d'embauche des prestataires en les réinsérant en milieu de travail et en développant chez eux des habitudes d'emploi telles que:

- Discipline de travail
- Respect d'un horaire
- Amélioration de sa productivité

Le M.T.M.O. finance la création de projets temporaires, parrainés par un organisme local et reconnu. Ces projets devront créer des biens ou des services pour la communauté locale.

La durée de ces projets devra être comprise entre 20 et 52 semaines et la subvention maximale est de $150,000 (une extension de la durée

du projet ou une subvention supérieure à $75,000 devra recevoir l'accord du sous-ministre en titre). L'approbation d'un projet dépend de la direction régionale du programme.

Les personnes employées à ce projet doivent être des bénéficiaires de l'aide sociale, dans une proportion d'au moins 80%.

Notons enfin que ce programme a une mission "travail" et non "sociale"; en conséquence, on choisira des bénéficiaires ayant déjà un niveau d'embauche acceptable.

- La subvention devra servir à défrayer les salaires des employés dans une proportion d'au moins 85%.

- Ce programme a permis l'éclosion de projets tels que l'amélioration de l'environnement, la mise sur pied de services de loisirs. Les municipalités ont souvent eu recours à ce programme pour améliorer les services offerts à la population.

- Ce programme vise à encourager la réinsertion de prestataires d'aide sociale au marché du travail et se veut nullement une duplication de programmes fédéraux déjà existants. Il constitue une initiative québécoise cherchant à alléger les obligations financières du gouvernement québécois face aux assistés sociaux. Au niveau fédéral, les programmes tendent davantage à trouver de l'emploi aux chômeurs qu'à réintégrer l'assisté social ne bénéficiant pas des prestations d'assurance-chômage. Certains individus peuvent être éligibles à avoir recours aux deux paliers gouvernementaux mais seul le programme P.A.T. met l'emphase sur l'intégration des assistés sociaux au marché du travail. En fonction de cette priorité, la sélection des projets se fait en fonction des critères tels que:

  . La proportion de bénéficiaires de l'aide sociale employés au projet
  . La capacité de créer des emplois permanents

. La contribution financière de l'organisme parrain
. Le nombre d'emplois temporaires créés
. Le coût moyen de création d'un emploi

- Durant la période où il est employé, le prestataire est considéré comme un travailleur; il est donc détaché de l'aide sociale.

- Notons enfin que pour l'année 1977 de ce programme, 27% des prestataires ayant été engagés sur un projet P.A.T. n'étaient plus inscrits à l'aide sociale, trois mois après la fin de leur emploi, ce qui semble être une performance intéressante, prouvant le bien-fondé d'un tel programme.

Pour l'année 1979, le programme avait un budget de 5 millions de dollars.

2.1.1.5 Le programme PIJE (Programme d'Intégration des Jeunes à l'Emploi)

Ce nouveau programme, mis en application à la fin de l'année 1979, vise à faciliter l'intégration des jeunes au marché du travail.

Ce programme se subdivise en 5 volets:

- Amélioration du milieu de travail
- Partage de l'emploi dans le secteur privé
- Stages en industries
- Subvention à la petite entreprise pour la création d'emplois permanents
- Projet de production de biens et services culturels

Volet 1: Amélioration du milieu de travail

Cette mesure vise la création d'emplois destinés aux jeunes de 18 à 29 ans par l'octroi de subventions aux entreprises pour des projets d'amélioration du milieu de travail.

La participation gouvernementale aux coûts des salaires peut atteindre 80% des salaires payés pendant un an, jusqu'à concurrence de $150,000 pour un projet; elle ne s'applique qu'aux salaires versés aux jeunes travailleurs et travailleuses embauchés pour la réalisation de tels projets, et référés par les centres de main-d'oeuvre du Québec.

Volet 2: Partage de l'emploi dans le secteur privé

Cette mesure vise à promouvoir l'embauche des jeunes de 18 à 29 ans par la création d'emplois à temps plein subventionnés, résultant d'une réduction volontaire des heures de travail des employés déjà en emploi.

Ce programme consiste en une réduction des horaires réguliers de travail des employés travaillant sur base permanente. Une telle formule implique nécessairement une réduction des salaires pour ces employés.

La nature même de cette formule ne semble pas très populaire auprès des clientèles de travailleurs. Les personnes qui pourraient le plus facilement opter pour ce type de programme seraient les femmes ou tout autre groupe d'indi 'dus pour qui une réduction de l'horaire présenterait des avantages considérables.

Lorsqu'on parle de réduction volontaire, ceci implique que les travailleurs et/ou les syndiqués doivent donner leur consentement écrit à la réduction de leur horaire de travail dans le but de permettre l'embauche de jeunes.

La participation gouvernementale peut atteindre 50% du salaire annuel jusqu'à concurrence de $4,500 en moyenne, par emploi crée. Cette subvention s'applique uniquement aux salaires des jeunes de 18 à 29 ans embauchés et référés par les centres de main-d'oeuvre du Québec.

Volet 3: Stages en industries

Cette mesure veut faciliter l'intégration au marché du travail des jeunes de 18 à 24 ans, ayant complété avec succès leurs études professionnelles depuis au moins 6 mois.

Cette mesure prévoit le versement d'une allocation de formation pratique aux jeunes diplômés, effectuant un stage de trois mois dans les entreprises intéressées à leur fournir une expérience pratique contrôlée et supervisée dans le domaine de leur préparation professionnelle. Le montant de l'allocation est basé sur le taux du salaire minimum.

Volet 4: Subvention à la petite entreprise pour la création d'emplois permanents

Cette mesure vise la création d'emplois destinés aux jeunes de 18 à 29 ans par l'octroi de subventions aux petites entreprises pour des investissements générateurs d'emplois permanents qui, autrement, n'auraient pu être créés.

Cette mesure consiste à subventionner en partie les coûts d'investissement créateur d'emplois permanents pour les jeunes. La participation gouvernementale peut atteindre $6,500 par emploi créé, jusqu'à concurrence de $65,000 par projet. Notons que cette mesure est un dernier recours, les autres recours de financement existants ayant été épuisés. Les emplois ainsi créés devront être occupés par des jeunes référés par les centres de main-d'oeuvre du Québec.

Volet 5: Projet de production de biens et services culturels

Cette nouvelle politique gouvernementale a pour but de contrer le taux de chômage élevé des jeunes travailleurs, âgés de 18 à 29 ans en les intégrant à des projets visant à créer, produire, distribuer ou conserver des biens culturels.

La participation gouvernementale se fait par l'octroi de subventions aux entreprises ou organismes qui offriront à cette catégorie de travailleurs des emplois et des possibilités de réalisation personnelle.

La subvention peut atteindre 75% des salaires annuels payés aux jeunes embauchés jusqu'à concurrence de $12,000 par emploi créé à temps plein. La durée minimale d'emploi est de 3 mois, et les jeunes embauchés devront être référés par les centres de main-d'oeuvre du Québec.

Ce programme, dans son ensemble, connaît un grand succès; il rejoint déjà 2,500 à 3,000 jeunes. D'autre part, environ 25% du budget de $20 millions a déjà été utilisé après 2 mois d'opération, preuve de l'accueil favorable qu'il a eu auprès des divers agents économiques.

2.1.1.6 La formation institutionnelle

Le M.T.M.O. détient certaines reponsabilités à l'intérieur du programme de formation institutionnelle, administré de façon conjointe par le gouvernement fédéral et les gouvernements provinciaux.

Ces responsabilités sont assumées par la Commission de formation professionnelle.

La C.F.P. est responsable de l'identification des besoins de l'industrie au niveau de l'emploi et des spécialisations. Suite à cette recherche, le M.T.M.O. devra soumettre à la Commission d'emploi et d'immigration du Canada les priorités en matière de formation de la main-d'oeuvre.

Ces priorités sont analysées à l'intérieur du "comité fédéral provincial des besoins en main-d'oeuvre" et aboutissent à l'achat de cours de formation par la C.E.C. Le M.T.M.O. est porteur du dossier provincial à l'intérieur de ce comité. Le contenu et l'organisation de ces cours de formation institutionnelle sont sous la juridiction du ministère de l'Education du Québec.

2.1.1.7 La formation industrielle

Le programme de formation industrielle vise essentiellement à former ou recycler des travailleurs de façon à répondre aux besoins de l'industrie.

Une fraction de ce programme fait partie du plan de formation administré de façon conjointe à l'intérieur du programme de formation industrielle de la main-d'oeuvre du Canada (P.F.I.M.C.). Les politiques générales de ce programme sont définies à l'intérieur du comité fédéral provincial des besoins en main-d'oeuvre.

La responsabilité du M.T.M.O. à l'intérieur du P.F.I.M.C. est d'aider les entreprises désireuses d'adhérer à ce programme, au niveau de l'identification précise des besoins de formation et de l'organisation technique des cours et des stages.

Ce programme est financé en presque totalité par la C.E.C. et le support pédagogique est assuré par le M.E.Q.

D'autre part, le M.T.M.O. a mis sur pied un programme de formation industrielle qu'il administre conjointement avec le M.E.Q. Il s'agit du programme de formation de la main-d'oeuvre en pénurie dans les métiers spécialisés (F.M.P.M.S.). Ce programme se veut un complément du P.F.I.M.C." et vise à promouvoir la formation de spécialistes dans des secteurs industriels précis, pour pallier à des besoins locaux ou régionaux.

Programme de formation industrielle du Québec P.F.I.M.O.

Ce programme de formation industrielle est de juridiction exclusivement québécoise et se veut complémentaire au P.F.I.M.C. Il est entré en vigueur pour l'exercice fiscal 1979-1980 et est actuellement en période de rodage. Les allocations budgétaires pour fin de réalisation de ce programme n'ont été que de $180,000 au cours de l'exercice.

L'objectif de ce programme est de permettre aux entreprises et aux municipalités d'acquérir de l'expérience à l'extérieur du pays pour ainsi répondre à leurs besoins non couverts par le P.F.I.M.Q.

Ce programme se veut actuellement une contribution financière couvrant les salaires et les frais de déplacement plus qu'un service de formation administré et contingenté par le M.T.M.Q.

2.1.2 Commission de l'emploi et de l'immigration

La Commission de l'emploi et de l'immigration résulte de la fusion des anciens ministères de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration suite à l'adoption du Bill C 27, Loi régissant l'emploi et l'immigration et du Bill C 24, Loi sur l'immigration.

2.1.2.1 . Les objectifs

L'objectif global de la Commission est de tendre à l'harmonie dans le développement du potentiel des ressources humaines en favorisant les initiatives personnelles et collectives permettant aux particuliers de satisfaire à la fois:

- les besoins économiques et individuels,
- la réalisation individuelle et collective par le travail.

De façon plus spécifique, la Commission cherchera par l'entremise des centres d'emploi du Canada à:

- trouver des emplois aux travailleurs,
- trouver des travailleurs aux emplois,
- fournir un appui financier temporaire s'il y a lieu (1).

(1) La Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada, brochure "Le C.E.C. et la collectivité".

Dans un tel contexte et sous l'égide d'objectifs économiques et sociaux, la Commission agit en tant qu'élément catalytique visant à synchroniser les politiques et programmes gouvernementaux et paragouvernementaux permettant de:

- créer et maintenir l'emploi,
- d'améliorer les conditions de travail
- d'administrer les programmes de prestations

C'est par la nature même de ses droits, de ses pouvoirs et de ses fonctions que la Commission de l'emploi et de l'immigration intervient dans ce processus.

Les programmes administrés par cette dernière résultent d'une participation conjointe fédérale-provinciale où elle assume le financement direct, l'administration générale et la détermination des politiques globales tout en conservant un droit de veto sur le recrutement des candidats.

Même si l'intervention provinciale du ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre et du ministère de l'Education sont de nature capitale dans les interventions gouvernementales, il en demeure que c'est au sein d'un "comité fédéral-provincial des besoins en main-d'oeuvre" ou Comité Québec-Canada que se définissent les priorités de formation et la synthèse des besoins en main-d'oeuvre et en formation.

Le ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre du Québec agit au niveau provincial dans la détermination des besoins de l'industrie, de la disponibilité des emplois et des possibilités de participation. De plus, il définit les termes des ententes de stages et l'organisation technique de la formation en industrie tout en conservant ses prérogatives concernant la certification des métiers non règlementés.

Le ministère de l'Education d'autre part détermine le contenu des cours et supervise la qualité et les aspects techniques du cours institutionnel et industriel.

C'est donc à l'intérieur d'une telle structure et à cause de sa participation financière et administrative que la Commission de l'Emploi et de l'Immigration joue un rôle de premier plan dans les structures mises en place pour catalyser les efforts fournis au niveau provincial et fédéral.

Le tableau 2.2 section 2.2.2, permettra d'effectuer la synthèse des interventions gouvernementales tout en déterminant la nature des interventions.

2.1.2.2 . L'Organisation

La Commission de l'emploi et de l'immigration réunit sous la direction générale les directions de services suivants:

- Politique de l'immigration et de la démographie
- Politique de la population active
- Prestations et services
- Personnel
- Finance et administration
- Affaires publiques
- Politiques stratégiques

Les principales directions répondant aux objectifs spécifiques de l'étude visant à déterminer les services disponibles pour aider les personnes en voie d'insertion ou de réinsertion se décrivent comme suit:

. La direction des politiques de la population active

Les fonctions de cette direction visent essentiellement à:

- offrir les services aux clients
- favoriser le développement de l'emploi

- effectuer l'analyse et faciliter le perfectionnement de l'orientation professionnelle
- coordonner le programme
- assurer la formation de cette population active en administrant les programmes de formation institutionnelle et industrielle

. La direction prestations et services

C'est de cette direction que relèvent l'administration et le contrôle des politiques de soutien financier accordé aux chômeurs ou aux personnes en voie d'insertion ou de réinsertion dans le monde du travail.

. Politiques stratégiques et planification

Cette direction sous la responsabilité du sous-ministre adjoint a comme mandat:

- l'analyse du marché du travail et l'établissement des prévisions économiques
- la recherche
- l'évaluation
- la planification des stratégies globales

2.1.2.3 . Les centres d'emploi du Canada

Dans le but de réaliser ses objectifs, la Commission devait se doter de ramification lui permettant de déterminer les besoins locaux tout en supervisant l'ensemble de la situation à l'échelle canadienne.

C'est en fonction de cette stratégie que la Commission se dote des centres d'emploi du Canada qui lui permettront localement de répondre aux besoins des gouvernements provinciaux et fédéraux en:

- effectuant la gérance globale des programmes,
- contribuant par des apports financiers à la réalisation des programmes,
- orientant et conseillant à la fois les employés et les employeurs.

Les programmes administrés par les C.E.C. résultent des décisions prises au niveau du "Comité Fédéral Provincial des Besoins en Main-d'oeuvre" au sein duquel chaque province est responsable de la détermination des priorités de formation se référant à son territoire.

Au Québec particulièrement, c'est du ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre ainsi que du ministère de l'Education que relèvent les politiques provinciales d'incitation à la création d'emplois et de formulation des contenus des cours de formation.

A) . <u>Les services offerts par les C.E.C.</u>

Comme agents catalyseurs, les C.E.C. offrent, planifient et administrent les services suivants:

- Centre d'affichage
- Placement
- Consultation
- Tests d'évaluation
- Services aux employeurs
- Cours de formation
- Programmes de maintien du revenu
- Support facilitant l'adaptation aux changements
- Renseignements sur l'évolution des salaires, la disponibilité des travailleurs et sur la situation de l'offre et de la demande

B) . Critères d'orientation des C.E.C.

Ces différents services sont élaborés en fonction des critères spécifiques suivants:

- conserver la main d'oeuvre spécialisée,
- soutenir le pouvoir d'achat des travailleurs et lutter contre le chômage,
- satisfaire les clientèles de travailleurs et d'employeurs,
- aider la planification sectorielle et générale de la main-d'oeuvre,
- assurer la distribution des informations nécessaires aux prises de décisions individuelles et collectives,
- faciliter le suivi de l'orientation des travailleurs et des entreprises.

C) . Les programmes administrés par les C.E.C.

Dans le cadre des politiques d'emploi, la Commission de l'emploi et de l'immigration a développé conjointement avec le gouvernement provincial des programmes visant à annexer:

- la formation institutionnelle
- la formation industrielle
- la formation en agriculture
- un crédit d'impôt à l'emploi pour les employeurs

En plus d'impliquer les administrations gouvernementales, la réalisation de ces programmes nécessite la contribution des employeurs qui doivent assumer une partie des coûts de formation.

. Objectifs des programmes

L'objectif global de ces cours de formation est de faire correspondre l'offre à la demande ou de créer des effets de levier dans certains secteurs géographiques ou économiques en favorisant:

- le développement de main-d'oeuvre compétente,
- le recyclage des employés lors de changements technologiques ou économiques,
- la formation d'employés aptes à combler les postes vacants,
- l'intégration des employés éprouvant des difficultés à conserver leurs emplois.

D) . Les services correspondants aux besoins de formation

Dans le but de réaliser ces objectifs, les centres d'emplois distribuent l'information et contrôlent les normes d'admissibilité concernant:

- les cours de recyclage,
- les cours de formation préparatoire à l'emploi,
- les cours d'adaptation au travail,
- les cours de langue,
- les cours de formation scolaire pour combler des problèmes d'apprentissage,
- les allocations hebdomadaires de formation et ou prestations d'assurance-chômage,

E) . Les mécanismes de fonctionnement et les cours de formation

Formation institutionnelle

Le gouvernement fédéral, par l'entremise des C.E.C., a juridiction dans le domaine de la sélection des stagiaires pouvant répondre aux critères d'admissibilité aux cours de formation institutionnelle.

L'aspect pécuniaire incombe au gouvernement fédéral en ce qui a trait aux coûts de formation et aux allocations attribuables en vertu du programme. Le choix des programmes et des institutions où seront donnés les cours est établi par le M.E.Q. alors que les ententes avec les industries pour fin de réalisation des stages sont réalisées par le M.T.M.Q.

La formation institutionnelle inclut différents types de cours:

- Les cours de formation professionnelle s'adressent aux adultes désirant accéder à une profession et aussi aux travailleurs désirant se recycler face aux changements technologiques. Cette formation s'acquiert à l'intérieur de cours pédagogiques et peut être complétée par celle fournie dans le milieu de travail.

- Les cours préparatoires à la formation professionnelle s'adressent à des niveaux de 5 à 10e année pouvant parfois aller à celui de 12e année. Ces cours sont concentrés dans les matières orientées spécifiquement vers la communication, les sciences et les mathématiques. Ils tendent à tenir compte du rythme d'absorption de chaque individu et se veulent par conséquent d'une certaine souplesse.

- Les cours de formation préparatoire à l'emploi sont conçus de façon telle à compléter la formation des candidats peu scolarisés dans le but de leur permettre de posséder les connaissances exigées pour l'obtention et la conservation d'un emploi.

- Les programmes d'adaptation au travail sont basés sur des techniques de dépistage et de consultation permettant d'identifier les difficultés des personnes ayant de sérieux problèmes à conserver des emplois dû principalement à des mauvaises habitudes de travail. Ayant franchi cette étape, certains candidats pourront accéder aux programmes ci-haut mentionnés.

- Le programme d'apprentissage dérive un peu de par sa nature des autres types de formation puisqu'il concerne les métiers et dure en général de trois à cinq ans. Dans le contexte de ce programme, l'apprenti évolue sous la direction d'un homme de métier et parfait ses connaissances par l'apport de cours techniques.

- Les cours de langue ne s'adressent qu'à une strate spécifique de la population composée essentiellement d'immigrants canadiens ou de migrants inter-provinciaux ne pouvant pas se trouver d'emploi sans la connaissance de l'anglais ou du français.

Formation industrielle

Le programme de formation industrielle est conçu de façon à faciliter à l'employeur la mise sur pied de cours de formation par l'apport financier et les services consultatifs du gouvernement fédéral. Les programmes doivent d'autre part répondre aux objectifs délimités par les gouvernements fédéraux et provinciaux par l'intermédiaire du "Comité fédéral provincial des besoins en main-d'oeuvre". Ils doivent être conçus de façon à encourager la formation de main-d'oeuvre compétente pouvant combler les postes vacants, recycler les employés sujets à perdre leur emploi, appuyer les stratégies de développement industriel et procurer des emplois à des catégories de gens éprouvant des difficultés.

Ce programme se veut essentiellement un support financier pour les frais directs de formation, le matériel et une partie des salaires des stagiaires.

Programme de la main-d'oeuvre agricole

Ce programme vise essentiellement à mieux organiser le marché du travail agricole et à satisfaire les besoins permanents et saisonniers. Ce programme est essentiellement un apport financier permettant aux fermiers d'améliorer les logements des employés saisonniers et un service facilitant l'embauche, la distribution et l'orientation de la main-d'oeuvre.

F) . Programme de crédit d'impôt à l'emploi

Ce programme consiste uniquement à donner une aide financière aux employeurs faisant des ajouts à leurs effectifs normaux de personnel sans toutefois bénéficier d'autres formes de subventions. Ce crédit est accordé sur une base horaire et en fonction de la région.

Le critère d'attribution de la subvention est que l'employé soit un chômeur référé par un C.E.C.

G) . Coordination de l'emploi féminin

A l'intérieur même des services offerts par la Commission de l'emploi et de l'immigration, nous retrouvons un service spécial favorisant le développement de la condition féminine. Ce service est parrainé par Coordonnatrice de l'emploi féminin qui a comme principal mandat de:

- promouvoir la condition féminine sur le marché du travail,
- développer les mécanismes d'insertion ou de réinsertion de la femme au marché du travail,
- diriger les femmes vers des emplois non traditionnels par le biais de programmes d'incitation et d'information,
- faciliter l'obtention de privilèges quant aux droits de participation aux programmes de formation industrielle ou institutionnelle,
- catalyser des griefs féminins dans les cas de préjudices subis sur le marché du travail.

2.1.3 Ministère de l'Education du Québec

On retrouve au sein de ce ministère sept directions générales:

- la Direction générale de l'enseignement supérieur,
- la Direction générale de l'enseignement collégial,
- la Direction générale du développement pédagogique,
- la Direction générale des réseaux,
- la Direction des politiques et plans,
- la Direction générale de l'éducation des adultes.

Au niveau régional et local, on retrouve:

- une direction régionale,
- des commissions scolaires régionales,
- des universités,
- des collèges d'enseignement général et professionnel.

Essentiellement, bien sûr, ce sont d'abord des services de formation que l'on retrouvera au sein du ministère. En plus de ces services, on compte également des services d'orientation, d'information, de soutien, de placement (via les centres d'emploi du Canada) et d'accueil. En fonction du type d'établissement (commission scolaire, cégep, université) et en fonction des politiques de chaque établissement, l'importance accordée à chacun des services varie.

Chaque institution possède donc une certaine autonomie quant aux priorités qui doivent être accordées aux services aux étudiants (jeunes ou adultes). Tantôt les actions de la Direction générale de l'enseignement des adultes (D.G.E.A.), de l'enseignement collégial (D.G.E.C.) et du secteur élémentaire et secondaire par exemple, vont s'exercer par une intervention "support", une intervention "ressource"; tantôt ces interventions seront beaucoup plus de type "contrôle" (organisation financière et matérielle, allocation des budgets, etc.).

L'objectif de ce mandat consiste à décrire les services disponibles pour aider certaines catégories de personnes en voie d'insertion ou de réinsertion professionnelle. Nous avons donc considéré au sein des directives générales que celles ayant un impact immédiat au niveau des services d'accueil, d'orientation et information, d'évaluation et de reconnaissance, de formation, de soutien et de placement.

Par conséquent, la direction de l'enseignement supérieur, la direction générale des réseaux de la direction des politiques et plans ont été exclues puisqu'elles n'offrent pas de services directs et structurés à la clientèle.

D'autre part, l'évaluation de la mise en application des pouvoirs et responsabilités attribués au ministère de l'Education et au ministère du Travail par la loi "Loi sur la formation et la qualification professionnelle de la main-d'oeuvre" n'a pas été possible puisqu'une vérification opérationnelle étendue débordant le cadre de notre mandat se serait avérée nécessaire.

Il est à noter que l'application de cette loi relève du ministère du Travail et qu'elle nécessite l'intervention du ministère de l'Education en ce qui concerne l'établissement de programmes d'apprentissage, de formation professionnelle de la main-d'oeuvre et les programmes pratiques des centres de formation professionnelle. C'est par le biais des commissions de formation professionnelle que nous avons vu précédemment que le M.T.M.O. administre cette loi. Celles-ci coordonnent leurs efforts avec la D.G.E.A. spécialement en ce qui concerne les programmes de formation institutionnelle pour adultes.

2.1.3.1 La Direction générale de l'enseignement collégial

En terme d'organisation, à l'intérieur de la D.G.E.C., on retrouve une structure de type départemental qui reflète assez bien la structure d'un cégep.

A la D.G.E.C., on trouve:

- un service des programmes d'enseignement qui élabore les contenus de programmes en collaboration avec le réseau,
- un service de recherche et de développement,
- un service des ressources matérielles et financières,
- un service de la formation et du personnel,
- et enfin, un service des affaires étudiantes.

Le service de consultation (aide pédagogique, pastorale, psycho-orientation, service social); l'information scolaire et professionnelle; le service d'assistance (aide financière, placement, santé et bien-être) et les services auxiliaires et communautaires (alimentation, animation, logement et transport) relèvent tous du service des affaires étudiantes.

A l'intérieur de chaque collège, un professionnel non-enseignant est attaché à chacun de ces services (un conseiller en orientation, un aide pédagogique individuel, un conseiller en main-d'oeuvre, etc.). Dans le cas du service de placement, soulignons ici que le conseiller en main-d'oeuvre relève du gouvernement fédéral.

Pour chacun de ces services, les cégeps reçoivent des budgets en fonction du nombre d'étudiants. Par ailleurs, un professionnel peut cumuler deux et quelquefois plusieurs fonctions (ex.: fonction psychologie et fonction orientation").

Concrètement, à l'intérieur des cégeps et en termes d'aide pour l'insertion et la réinsertion sur le marché du travail, on retrouvera un ou plusieurs professionnels soit:

- des aides pédagogiques individuels qui établissent avec l'étudiant son programme d'étude et son choix de cours;
- des orienteurs qui aident l'étudiant dans son cheminement scolaire et dans son choix professionnel par des entrevues, des rencontres et des tests psychométriques;
- des psychologues;
- des conseillers en information scolaire et professionnelle qui aident l'étudiant à mieux saisir les mécanismes reliant le monde scolaire au marché du travail; le conseiller en I.S.E.P. favorise chez l'étudiant la prise de décision en rendant facilement accessible l'information sur les débouchés au niveau cégep ou universitaire, sur la situation présente du marché du travail et les spécifications propres à chaque emploi;
- des conseillers en main-d'oeuvre qui aident l'étudiant à se trouver un emploi en offrant des services concernant la recherche d'emploi: simulation d'entrevue, rédaction de curriculum vitae, renseignements sur les possibilités d'emploi.

2.1.3.2 Secteur secondaire

Le M.E.Q. offre par l'entremise des commissions scolaires différents services aux étudiants. Parmi ceux-ci, nous retrouvons essentiellement les services de pastorale, de formation et d'orientation.

L'accueil proprement dit n'est pas instauré en système, il est sssuré par le personnel de direction, le personnel enseignant et par les employés de soutien administratif.

L'information scolaire est aussi dispensée par le milieu mais celle concernant l'intégration future au marché du travail est assurée par les centres de main-d'oeuvre et les centres d'emploi du Canada. Ceux-ci organisent des sessions occasionnelles d'information au niveau des classes. L'évaluation et la reconnaissance des acquis sont concentrés au niveau régional.

La formation, d'autre part, s'intègre dans les programmes élaborés par le M.E.Q. Quelques régionales peuvent offrir des services considérés comme expériences pilotes. Prenons par exemple la régionale de Chambly; elle organise des périodes de stages en industrie pour les individus présentant des carences académiques et non susceptibles d'être accréditées dans le système scolaire normal, mais aptes à l'insertion au marché du travail. En plus de ce service, un "professionnel court" s'adresse aux individus facilement insérables sur le marché du travail et développés sur le plan psychomoteur.

L'orientation est un élément important au niveau des services étudiants. Elle est en général assumée par un groupe de conseillers en orientation et un psychologue, tous affectés en permanence au niveau des régionales. Puisque ce service revêt une très grande importance dans le cheminement de l'étudiant à l'intérieur du processus d'intégration au marché du travail, il est essentiel d'introduire les types de services offerts à la clientèle étudiante.

Types de services offerts au niveau de l'orientation

L'orientation peut être qualifiée de directionnelle ou consultative.

Directionnelle

Elle s'avère directionnelle lorsque l'étudiant manifeste un désintéressement face au programme d'enseignement ou au milieu. C'est alors que l'enseignant entre en contact avec l'étudiant pour essayer de déterminer la nature du problème. S'il n'y a pas de modification de comportement, il est référé à l'adjoint d'unité puis au consultant ou contrôleur.

Cette démarche, tout dépendant de la nature du problème, peut nécessiter les interventions suivantes:

. communications avec les parents,
. avis légal aux parents,
. visite au foyer par un travailleur social,
. transfert du cas à la D.P.J. (direction de la protection de la jeunesse).

Consultative

A ce niveau, l'orientation concerne spécialement l'aspect scolaire. Il s'agit d'une orientation suivie au niveau des classes. Les orienteurs organisent des classes d'information dans le but de renseigner les jeunes sur les possibilités de carrières et de professions. Les rencontres individuelles sont en général facultatives et sur demande.

Le contact avec les centres d'emploi et les centres de main-d'oeuvre se font de façon cyclique. Le personnel de ces centres organise des colloques d'information et renseigne ainsi les étudiants sur les possibilités d'insertion au marché du travail.

L'orientation se fait aussi à partir de tests d'évaluation visant à déterminer les aptitudes intellectuelles et psychomotrices. De plus, le service assure l'établissement des contacts et le suivi pour fin d'établissement de programmes de stages s'adressant aux étudiants du "professionnel court". Les étudiants sont référés aux centres d'emploi et de main-d'oeuvre pour fin de placement.

Par conséquent, les services favorisant l'insertion au marché du travail pour les étudiants du niveau secondaire sont assez limités. L'orientation constitue le principal pilier de ce service. Cette structure s'explique en raison du fait que peu d'étudiants terminent leurs études à ce stade et que, par définition l'école ne favorise pas l'insertion du jeune au marché du travail.

2.1.3.3 La Direction générale de l' éducation des adultes

Essentiellement, deux directions forment la D.G.E.A.:

- la direction de la formation générale socio-culturelle
- la direction de la formation professionnelle

Au sein de la première direction, on compte trois secteurs:

- le secteur programmes et examens,
- le secteur de la formation générale,
- et le secteur de formation socio-culturelle, à l'intérieur duquel on trouve le secteur "accueil et référence" qui officiellement relève de la D.F.G.S.C. mais qui est également utilisé par la D.F.P.

Au sein de la deuxième direction, on compte deux secteurs:

- le secteur programmes et examens,
- le secteur de l'organisation de la formation professionnelle.

Notons que c'est à travers le secteur "accueil et référence", via le réseau de 80 commissions scolaires que s'offrent la plupart des services d'aide à l'insertion ou la réinsertion professionnelle.

Le programme d'accueil et référence est expérimental pour une durée de 3 ans. L'objectif est d'explorer et d'expérimenter des fonctions plus développées d'accueil et référence avec quelques S.E.A. (Service d'éducation aux adultes) et possiblement avec une institution d'un autre genre dans le but d'aider la D.G.E.A. en 1980, à décider si oui ou non des fonctions d'accueil et référence plus développées seront implantées dans l'ensemble des S.E.A. et/ou dans d'autres structures de services d'éducation des adultes.

Dans un prochain temps, nous verrons donc les principales activités devant relever des centres d'accueil et de référence. Nous croyons ici essentiel d'autre part de s'interroger sur l'efficacité de la mise en exécution de ses diverses activités.

Le programme d'accueil et de référence est encore en pleine période de rodage et les difficultés d'applications peuvent surgir à différents palliers lors de l'implantation expérimentale.

Par conséquent, la synthèse des principales activités est fondée davantage sur les objectifs que sur les réalisations. Seule une analyse exhaustive permettrait d'analyser le rendement de ces centres en fonction des objectifs théoriques.

Dû à la fois à l'état embryonnaire de ces centres et aux limites imposées par le mandat, il nous a donc été impossible de concilier les activités réelles exercées par ces centres avec les fonctions qui théoriquement leur sont dévolues.

Les principales activités des centres d'accueil et de référence consistent à:

accueillir et référer des clients (individus ou groupes) qui s'adressent au S.E.A.:

mettre sur pied ou mettre à jour une banque de ressources du milieu pouvant aider les clients;

établir la politique d'accueil et de référence du S.E.A.;

colliger et mettre régulièrement à jour les informations recueillies à l'occasion de l'acte d'accueil et de références;

informer le S.E.A. du contenu des demandes à l'accueil et la référence de façon à permettre au S.E.A. de modifier au besoin ses offres de services;

sensibiliser et perfectionner le personnel du S.E.A. à de meilleures méthodes d'accueil.

"Les services actuellement identifiés à l'accueil et la référence (P.F.M.C. ou P.F.C.) sont les suivants:

1- L'intake, c'est-à-dire le premier accueil et la première identification.

2- La consultation d'orientation, processus qui, s'appuyant sur une technique spécifique d'entrevue, aide un client à se centrer sur ses besoins et à utiliser un ensemble d'informations pour faire un choix scolaire ou professionnel signifiant pour lui ou pour entreprendre toute autre démarche lui permettant de réaliser ses aspirations.

3- L'information scolaire et professionnelle, processus visant à aider un adulte à se situer par rapport aux possibilités que lui offrent le système scolaire et le marché du travail, en lui donnant accès à un maximum d'informations:

   - sur les contenus et les modes d'apprentissage offerts;
   - sur la nature des métiers ou professions susceptibles de l'intéresser;
   - sur les exigences scolaires ou professionnelles stipulées pour l'exercice d'un métier ou d'une profession;
   - sur les possibilités concrètes qu'offre le marché du travail pour l'exercice d'un métier donné ou d'une profession donnée.

4- Le testing psychométrique, processus d'évaluation au moyen de tests standardisés des habiletés, aptitudes et intérêts d'un adulte, visant à lui fournir des informations supplémentaires sur lui-même.

5- Le classement, processus visant à aider un client à se situer en terme de niveau scolaire pour préciser son profil de formation. Ce service est habituellement rendu à l'aide de trois outils selon le cas:

Le testing scolaire: évaluation à l'aide d'examens standardisés des acquisitions scolaires et professionnelles d'un candidat à la formation, dans le but de l'aider à se situer dans un profil de formation future.

Les équivalences: traduction en termes de crédits des apprentissages antérieurement faits par un candidat à la formation.

La prévision de certification: identification du type de certification auquel l'adulte aura accès à la fin de sa formation."*

Plusieurs réseaux sont desservis par la D.G.E.A.:

- le réseau des organismes volontaires d'éducation populaire (O.V.E.P.)
- le réseau des commissions scolaires régionales
- le réseau des cégeps
- le réseau formation en industrie
- le réseau universitaire (autonome par rapport à la D.G.E.A.)

Le principal réseau est constitué par les commissions scolaires et de plus en plus par les cégeps.

* Ministère de l'Education, D.G.E.A., document interne "Accueil et référence: définition."

Pour les adultes à l'intérieur de ces réseaux, on offre à la clientèle, des services de consultation d'orientation d'information scolaire et professionnel, de reconnaissance des acquis (classement scolaire et évaluation), de placement (via encore une fois les centres de main-d'oeuvre du Canada).

Le budget alloué au secteur accueil et référence dans chaque commission scolaire régionale est fonction de l'importance de la clientèle adulte.

En plus de ces services bien sûr, on trouve le service de formation. A ce propos on sait que la formation des adultes se fait principalement via le programme fédéral de la formation de la main-d'oeuvre (P.F.M.C.) et ce en collaboration avec le M.E.Q., le M.T.M.O., et le M.I.Q.

Le contrôle des grandes décisions par le fédéral ne s'applique pas sur la somme des énergies humaines qu'il y consacre chaque jour mais plutôt sur le contrôle qu'il exerce sur le fonctionnement des programmes issus de la loi sur la formation professionnelle des adultes (F.P.A.), puisque le Québec consacre près de 5,000 hommes/année comparativement à environ 300 hommes/année pour le fédéral (1). L'ensemble du budget consacré à ce programme de formation provient du fédéral.

Il faut distinguer quatre catégories de dépenses. Celles du P.F.M.C. proprement dites, qui sont versées directement à la province, celles du programme de formation en industrie qui sont versées aux employeurs, celles qui sont versées aux stagiaires et le coût de l'infrastructure du gouvernement fédéral pour le Québec.

Le tableau suivant donne et explique le rôle des deux principaux intervenants (fédéral et provincial) concernant le programme de formation de la main-d'oeuvre du Canada, le programme de formation industrielle de la main-d'oeuvre du Canada et enfin le programme pour l'amélioration de la formation.

(1) Source: Un programme initial de formation de la main-d'oeuvre du Québec, Direction générale de l'éducation des adultes, ministère de l'Education, 1978.

Il faut distinguer quatre catégories de dépenses. Celles du P.F.M.C. proprement dites, qui sont versées directement à la province, celles du programme de formation en industrie qui sont versées aux employeurs, celles qui sont versées aux stagiaires et le coût de l'infrastructure du gouvernement fédéral pour le Québec.

Le tableau suivant donne et explique le rôle des deux principaux intervenants (fédéral et provincial) concernant le programme de formation de la main-d'oeuvre du Canada, le programme de formation industrielle de la main-d'oeuvre du Canada et enfin le programme pour l'amélioration de la formation.

LAMB GUAY INC.

TABLEAU 2.1

PROGRAMMES ET ACTIVITES COUVERTS

	ACTIVITES	RESP Fed.	RESP Québ.	RESP Conjoint	PRECISIONS ADDITIONNELLES
1. Contenu: de la loi des politiques des règlements		X X X			- Consultation possible du Québec
2. Contenu de l'accord				X	- Création d'un comité mixte chargé de la gestion des programmes.
3. PFMC	a- Inventaire et pondération des besoins			X	- Les données du fédéral ont préséance sur celles du Québec
	b- Identification des cours et préparation du plan annuel			X	- Les données du fédéral concernant les priorités ont préséance sur celles du Québec. - Le Québec doit négocier le nombre de places réservées pour l'apprentissage. - Le Québec est le seul habilité à désigner l'institution de formation.
	c- Définition des clientèles	X			- Le fédéral exclut des clientèles pourtant admissibles selon la loi (les employés fédéraux, provinciaux, municipaux, etc.).
	d- Sélection des candidats autres qu'apprentissage	X			- Le fédéral accepte dans certains cas la création de comités conjoints de sélection pour diverses clientèles (santé, agriculture, formation préparatoire à l'emploi). - Le fédéral peut faire appel au Québec pour l'assister dans ses activités de consultation et d'orientation avec les institutions de formation et les C.F.P. - La gestion des cours de formation professionnelle à temps partiel est assumée par un comité conjoint "ad hoc".
	e- Sélection des apprentis		X		- Le fédéral se garde un droit de veto sur le nombre de candidats à former
	f- Inscription des candidats	X			- Le Québec peut refuser, pour des raisons pédagogiques, d'admettre à un cours un candidat inscrit par le fédéral. - L'inscription des candidats sur les cours de formation professionnelle à temps partiel est assumée conjointement
	g- Enseignement et formation		X		- Le Québec est autonome en ce qui concerne le contenu des programmes et la méthodologie d'enseignement. - Le fédéral se garde un droit de veto sur la durée du programme de formation (maximum 52 semaines). - Le Fédéral peut annuler un cours s'il ne recrute pas le nombre de candidats requis.

ACTIVITES		RESP Fed.	RESP Québ.	RESP Conjoint	PRECISIONS ADDITIONNELLES
3. PFMC (suite)	h- Renvoi d'un cours		X		- Le Québec doit fournir au fédéral un rapport écrit des raisons. - Le fédéral pourrait négocier la ré-admission du candidat.
	i- Allocation de formation	X			- Le Québec est consulté sur les montants des allocations. - Le fédéral verse les allocations directement aux candidats qu'il a rendu admissibles. - Le Québec (institutions de formation) doit produire des rapports d'absences selon un modèle accepté par le fédéral.
	j- Financement	X			- Le fédéral rembourse le Québec à partir d'un budget négocié. - Le fédéral refuse de financer les cours pour des clientèles qu'il a rendu inadmissibles à la formation. - Le Québec possède un budget pour dispenser des cours de formation professionnelle à temps partiel à l'intention principalement des clientèles non admissibles au budget fédéral (30% du budget consacré à la formation professionnelle à temps partiel).
	k- Placement	X			- Le Québec participe au placement des apprentis.
4. F.A.F.	a- Programme pour l'amélioration de la formation			X	- Le Québec peut présenter des projets issus de divers organismes. - Le comité mixte a le pouvoir de recommander ces projets au fédéral. - Le fédéral approuve les projets et rembourse le Québec.
5. PFIMC	a- Identification des industries	X			- Le Québec peut initier des projets de formation avec des industries. - Le fédéral a le choix définitif des industries qui peuvent en bénéficier.
	b- Acceptation des projets	X			- Le fédéral s'engage à ne pas donner suite aux projets dont le contenu, la méthodologie ou la durée sont inacceptables par le Québec. - Le fédéral informe l'industrie de l'assistance technique et pédagogique offerte par le Québec.

LAMB GUAY INC.

ACTIVITES		RESP Fed.	RESP Québ.	RESP Conjoint	PRECISIONS ADDITIONNELLES
5. PFIMC (suite)	c- Suivi du projet			x	- Sur recommandation du Québec, le fédéral peut mettre fin à un contrat de formation. - Le Québec assure la supervision pédagogique et la reconnaissance des acquis de formation (s'il y a lieu).
	d- Financement	x			- Le fédéral verse directement à l'employeur les coûts de formation et une partie du salaire des stagiaires. - Le fédéral rembourse au Québec, à même le budget du PFMC, une partie des frais inhérents à l'aide qu'il a apporté auprès de l'industrie. - Le Québec assume la différence des coûts. - Le Québec pourrait être co-signataire du contrat de formation avec l'employeur à condition de participer au financement dans l'ordre de 30%.

Source: Un programme initial de formation de la main-d'oeuvre du Québec (P.F.M.O.), gouvernement du Québec, ministère de l'Education, direction générale de l'éducation des adultes, page 23.

LAMB GUAY INC.

2.1.4 Autres organismes

En plus des trois organismes précédemment décrits, on compte un nombre relativement important d'organismes publics, semi-privés ou privés qui offrent des services d'aide à l'insertion ou la réinsertion professionnelle.

La plupart du temps, ces organismes s'adressent à des clientèles présentant des difficultés plus prononcées ou particulières face à l'insertion sur le marché du travail (ex: les décrocheurs, les femmes, etc.). Certains d'entre eux ont par conséquent dû à la nature même de leur clientèle et de leurs services, la possibilité d'accéder à l'information disponible au niveau des organismes publics.

E.P.O.C. Montréal

E.P.O.C Montréal est un organisme privé, sans but lucratif, financé par le gouvernement fédéral par le biais de la C.E.I.C. et l'entreprise privée. Essentiellement, son objectif est de permettre à des jeunes décrocheurs scolaires (n'excédant pas le secondaire III) défavorisés au niveau social et économique, de développer des attitudes positives pour trouver un emploi et le conserver. De plus, les programmes utilisés permettent au canditat d'acquérir l'autonomie essentielle à son intégration au marché du travail.

Les services offerts pour cet organisme vont de l'acceuil à la formation (programme de formation industrielle) en passant par l'information, le soutien et l'orientation.

Les programmes de formation interne sont orientés vers l'accession au marché du travail de bureau et permettent à l'étudiant d'acquérir une formation équivalente au cours de secondaire IV et V par le biais d'un enseignement sectoriel axé sur les mathématiques commerciales, les techniques de bureau, l'apprentissage de langue seconde et les mini-stages de formation dans l'entreprise. Le tout est complété par l'enseignement des techniques de recherche d'emploi.

L'organisme facilite le développement de l'individu par un apport financier, un soutien technique et par voie de suivis au cours du processus d'intégration.

Carrefour Le Moutier

Le Carrefour Le Moutier est un organisme sans but lucratif implanté grâce au support du diocèse de St-Jean-de-Québec. Il vise à combattre la désintégration sociale en favorisant l'accueil et l'écoute de l'individu. Il offre en plus un service d'information et de dépannage.

Concernant spécifiquement l'objectif visé par cette étude, soit l'intégration ou la réintégration au marché du travail, il dispose d'un service facilitant la recherche d'emplois permanents ou à temps partiel. Les techniques utilisées s'adressent en général à une clientèle de travailleurs non spécialisés et sont principalement orientés vers la mise en marché de l'individu.

Les services offerts, même si peu développés et structurés, permettent au candidat:

- de s'inscrire sur une liste de postulants,
- de bénéficier d'un service d'orientation,
- d'apprendre une technique de rédaction de curriculum vitae,
- de se familiariser avec certaines techniques d'entrevues,
- de bénéficier d'intermédiaires auprès des employeurs.

Carrefour relance

Financé par Centraide, carrefour relance est né en 1971. Cet organisme ne s'adresse pas nécessairement à des clientèles particulières. Il oriente et inscrit de jeunes chômeurs à des stages de formation.

Service d'orientation aux jeunes chômeurs (S.O.J.C.)

L'organisme ainsi que les services offerts par cet organismes sont similaires à ceux d'E.P.O.C. Montréal.

Organismes de promotion de la condition féminine

Plusieurs organismes permettent à la femme d'échanger sur les possibilités d'insertion ou de réinsertion sur le marché du travail. L'inefficacité de ces organismes réside dans le fait qu'ils sont le fruit d'efforts locaux ne permettant pas l'homogénéité dans la distribution de l'information et la possibilité d'accès facile. De plus, ces organisations souffrent de déficiences provoquées par le manque de planification globale et de structures continues.

Parmi ces organismes, Femmes vivantes, Femmes nouvelles, Laval au féminin, Nouvel Horizon et Nouveau départ sont ceux ayant le plus de ramifications à l'échelle nationale.

Ces organismes dispensent des cours par le biais des commissions scolaires régionales et s'adressent aux femmes en voie d'identification, d'orientation ou de réorientation. La formule utilisée est basée sur des rencontres Nouveau départ (douze rencontres), Femmes vivantes (dix rencontres), visant à échanger sur les nouvelles possibilités de vie offertes aux femmes ainsi que sur les moyens mis à leur disposition pour répondre à leurs besoins.

Ces cours peuvent varier quant à leur contenu et ne cherchent pas nécessairement à réintégrer la femme au marché du travail mais plutôt à élargir ses horizons.

D'autre part, Enjeu-Montréal et Jonathan-Québec sont des programmes issus des services de la main-d'oeuvre et visent à court terme à réaliser l'intégration des femmes au marché du travail.

Ces organismes permettent aux femmes d'acquérir une formation plus approfondie du marché du travail, de leurs capacités et des techniques d'approche pour faciliter l'obtention d'un emploi.

2.2 Les services

Les organismes précités offrent des services de placement qui parfois s'entrecoupent quant à leur mécanisme tout en se différenciant quant à la clientèle desservie, leur structure et leur pouvoir de négociation sur le marché du travail.

Dans le but de mettre en relief les points d'intersection ou de divergences de ces organismes dans les champs d'activité suivants:

- placement,
- formation,
- soutien,
- évaluation et reconnaissance,
- orientation et information,
- accueil,

nous décrirons brièvement l'étendue des activités de chacun des organismes offrant des services dans ces secteurs.

Une telle approche nous permettra d'inventorier les secteurs d'activité de chacun des organismes, ce qui aura pour avantage de mettre en relief les forces et les faiblesses des structures existantes.

2.2.1 Le placement

Le placement est un service offert au niveau des organismes gouvernementaux, et ce, de façon assez structurée. Les autres organismes ne sont pas orientés spécifiquement vers ce champ d'activité. Dans le but de mieux étayer l'ampleur de ce service, nous faisons ici la synthèse des clientèles d'utilisateurs visées et de la nature du service dispensé.

Les centres de main-d'oeuvre du Québec

Clientèle: Le service s'adresse à la population en général mais est surtout utilisé par la main-d'oeuvre spécialisée et non spécialisée se destinant particulièrement vers le marché industriel. Seuls les centres de l'Université du Québec desservent une population destinée au marché professionnel. Les principaux utilisateurs sont les assistés sociaux et une certaine quantité de chômeurs.

Nature du service:

. Banque de données

Le placement est assuré par une banque de données manuelle informatisée au niveau de Québec, nouvellement implantée et actuellement en période de rodage. Cette banque de données permet une recherche de candidats à partir des différents centres régionaux et ce à partir de caractéristiques codifiées et non selon l'ordre chronologique d'inscription des candidats.

. Intermédiaires dans le processus de placement

- Les centres agissent en tant qu'intermédiaires auprès des employeurs en vue de déterminer les postes à combler et les candidats les plus susceptibles de répondre aux critères de l'emploi.

- Les centres ne font pas de sollicitation intensive auprès des employeurs. Celle-ci se limite aux entreprises pouvant fournir un emploi aux candidats inscrits dans les fichiers.

- Comme la politique de placement n'est pas orientée actuellement sur la recherche d'emplois réguliers mais plutôt sur la réalisation des

programmes P.I.J.E. et O.S.E., priorités cherchant à trouver de l'emploi aux jeunes et aux assistés sociaux, les centres consacrent une partie importante de leur temps et de leurs effectifs auprès des entreprises et des organismes voulant participer aux programmes.

. Catalyseur de l'emploi

- Les centres de main-d'oeuvre administrent les programmes provinciaux de création d'emplois. A ce stade, ils interviennent en tant qu'agents catalytiques lors du recrutement effectué en fonction des divers programmes c P.I.J.E., P.A.T. et O.S.E.

- Les centres de main-d'oeuvre du Québec ont à intervenir auprès des entreprises lorsqu'elles envisagent des mises à pied. Toute compagnie devant effectuer au moins dix mises à pied dans une période de deux mois doit avertir le M.T.M.O. Les centres verront donc à organiser des rencontres entre le syndicat, la C.E.I. et le M.T.M.O. dans le but de relocaliser la main-d'oeuvre.

Les centres d'emploi du Canada

Clientèle: Les services disponibles s'adressent à l'ensemble de la population voulant en bénéficier puisque nous retrouvons des centres dans diverses localités et à l'intérieur des institutions scolaires, cégeps et universités. Les principaux utilisateurs sont les assistés sociaux, les chômeurs et les étudiants à la recherche d'un emploi temporaire ou permanent.

LAMB GUAY INC.

Nature du service:

. Banque de données

Les centres d'emploi disposent de banques de données essentiellement locales, les contacts inter-régionaux étant assurés essentiellement par les agents de placement. Une banque de données informatisée est aussi à leur disposition en vue de permettre une meilleure planification dans la recherche d'emplois.

. Affichage

Le placement des candidats est aussi assuré par l'intermédiaire des affiches disposées à la vue du public dans les différents centres de main-d'oeuvre.

. Intermédiaires dans le processus de placement

- Les conseillers ou les agents de placement demeurent en contact avec les industries afin de déterminer les besoins en main-d'oeuvre et d'établir les procédures de recrutement.

. Catalyseur de l'emploi

- Les centres administrent les programmes de formation institutionnelle, industrielle, agricole ou autres et agissent ainsi comme intermédiaires pouvant déterminer les candidats éligibles au recrutement en vertu de ces programmes.

E.P.O.C. Montréal

Clientèle: Le service offert par E.P.O.C. Montréal n'est pas disponible à l'ensemble de la population. Il s'adresse à la clientèle de jeunes, âgés d'au plus 25 ans, ayant complété un secondaire III et ayant suivi

un cours de formation dispensé par l'organisme. Cette clientèle est orientée vers le marché travail de bureau.

Nature du service:

. E.P.O.C. Montréal accorde aux étudiants ayant subi leur programme de formation, un soutien technique leur permettant de se trouver un emploi. Les démarches effectuées donnent l'occasion à l'étudiant de faire l'apprentissage des techniques de recherche d'emploi.

. L'organisation intervient auprès de compagnies en vue de les inviter à participer au programme de formation et de solliciter des emplois au nom des candidats.

. L'organisne effectue un suivi des candidats dans le but de les aider à surmonter les difficultés éprouvées lors de leur premier emploi.

Les autres organismes

Parmi les autres organismes à but non lucratif, peu s'occupent de placement. Ceux qui interviennent à ce stade d'insertion ou de réinsertion des individus au marché du travail le font de façon sporadique et s'occupent d'emplois temporaires ou permanents pour des personnes au seuil de la détresse. Le Carrefour Le Moutier de Longueuil en constitue un bon exemple puisqu'il s'occupe de trouver de l'emploi aux personnes ayant eu recours à plusieurs autres organismes et ce sans succès.

2.2.2 Formation

i) Programme de formation conjointe fédérale-provinciale

Dans le but de permettre l'intégration et la réintégration des adultes au marché du travail et de recycler, conserver et développer un bassin de main-d'oeuvre spécialisée, les gouvernements ont élaboré, par l'entremise d'ententes fédérales-provinciales, des programmes de formation institutionnelle, industrielle et agricole. En plus de favoriser le développement de l'emploi, les gouvernements veulent servir de catalyseur dans l'établissement des priorités sectorielles pour ainsi coordonner les mouvements de main-d'oeuvre et la polarisation des effectifs vers les secteurs névralgiques de l'économie.

Nature des interventions

Dans le but d'atteindre ces objectifs, les gouvernements procèdent à l'établissement:

. de la liste des entreprises éligibles à participer aux programmes de formation,

. du profil des candidats pouvant s'inscrire aux programmes de formation,

. du contenu des cours,

. des mécanismes d'orientation des candidats par l'entremise des services d'orientation,

. des besoins spécifiques de l'industrie ou d'une entreprise en matière de formation,

. des besoins et des possibilités de la clientèle de travailleurs.

. de la planification des besoins de formation engendrés par l'avènement de changements technologiques,

. de stratégies facilitant la mobilité et la réintégration des employés devant subir les méfaits d'une fermeture d'usine ou d'entreprise,

. de normes de formation pour les candidats peu scolarisés, ou éprouvant des problèmes à obtenir ou à conserver un emploi,

. de modalités de soutien financier (cet aspect sera vu plus en détail à la section 2.2.3).

Nature des programmes

La formation s'effectue à l'intérieur de programmes de formation que l'on peut définir comme suit.

. Programme de formation institutionnelle

Ce type de formation est dispensé par l'entremise de cours de formation en institution et englobe les catégories suivantes:

- les cours de formation professionnelle,
- les cours préparatoires à la formation professionnelle,
- les cours de formation préparatoire à l'emploi,
- le programme d'apprentissage,
- les cours de langue.

. Programme de formation industrielle

Ce type de formation vise à combler des lacunes spécifiques du marché du travail et à pourvoir aux déficiences de main-d'oeuvre spécialisée. Cette formation s'acquiert par des stages en industrie.

. Programme de main-d'oeuvre agricole

Ce programme ne vise pas uniquement la formation puisque le soutien accordé aux agriculteurs est essentiellement financier. La formation agricole se fait par l'entremise de stages chez les agriculteurs.

Nature des clientèles

Ces programmes rejoignent différentes clientèles mais comme ils ont été conçus dans le but de combattre le chômage ou les déficiences en main-d'oeuvre dans certains secteurs de l'économie, des critères spécifiques de recrutement sont élaborés dans le but de qualifier les participants. Ces critères sont essentiellement les acquis des individus et les besoins du marché.

. Clientèles couvertes par les programmes d'intégration à l'emploi

Les clientèles spécifiquement couvertes par ces programmes sont:

- les adultes désirant accéder à une profession,
- les adultes obligés à se recycler pour conserver un emploi,
- les adultes désirant se recycler face aux changements technologiques,
- les adultes ayant complété un niveau 10e année,
- les peu scolarisés,
- les personnes éprouvant des difficultés d'adaptation au marché du travail,
- les adultes voulant s'orienter vers les métiers de la construction,
- les immigrants,
- les migrants inter-provinciaux.

. Clientèles non spécifiquement couvertes par les programmes d'intégration à l'emploi

- Les femmes divorcées, séparées,
- les décrocheurs - secondaire
  - cégep
- les femmes 20-44 ans voulant réintégrer le marché du travail,
- les handicapés,
- les prisonniers,
- les illettrés,
- les hommes et les femmes de 40 ans et plus,
- les gradués universitaires orientés en fonction des aptitudes et des goûts plutôt que des besoins du marché du travail.

Champs de responsabilité dans les programmes conjoints

Les principaux organismes impliqués au niveau des programmes de formation sont:

- le ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre du Québec,
- la Commission de l'emploi et de l'immigration,
- le ministère de l'Education,
- le comité fédéral-provincial des besoins en main-d'oeuvre,
- la Commission de formation professionnelle.

Le tableau 2.1 présenté dans la section 2.1.3.3 permet de différencier les principaux champs d'activité et les principales juridictions à l'intérieur du P.F.M.C. (programme de formation de la main-d'oeuvre du Canada), du P.A.F. (programme pour l'amélioration de la formation) et du P.F.I.M.C. (programme de formation industrielle de la main-d'oeuvre du Canada).

D'autre part, le tableau 2.2 permet de synthétiser les interventions des différents paliers gouvernementaux.

TABLEAU 2.2

SYNTHÈSE DES INTERVENTIONS GOUVERNEMENTALES
DANS LES PROGRAMMES FÉDÉRAUX-PROVINCIAUX
DE FORMATION

JURIDICTION FÉDÉRALE

COMMISSION DE L'EMPLOI ET DE L'IMMIGRATION

fonctions:
- financement et administration
- gérance globale
- support et contrôle financier
- détermination des politiques globales
- veto sur le recrutement des candidats
- orientation des candidats

JURIDICTION MIXTE

COMITÉ FÉDÉRAL-PROVINCIAL DES BESOINS EN MAIN-D'ŒUVRE

fonctions:
- coordination Québec-Canada
- établissement des besoins régionaux, québécois et locaux
- détermination de la nature des contrats de formation
- détermination des priorités de formation

JURIDICTION PROVINCIALE

MINISTÈRE DU TRAVAIL ET DE LA MAIN-D'ŒUVRE

fonctions:
- détermination des besoins de l'industrie
- détermination de la disponibilité d'emploi
- détermination des industries pouvant participer
- définition des ententes de stages avec les compagnies
- organisation technique de la formation en industrie
- autorité de certification des métiers non réglementés

MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION

fonctions:
- déterminer le contenu des cours
- surveiller la qualité et les aspects techniques du cours institutionnel et industriel

- 09 -

ii) Programmes de formation de juridiction exclusive

1) Ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre (Québec)

. P.F.I.M.O. (programme de formation industrielle de la main-d'oeuvre du Québec)

- En plus de collaborer aux programmes conjoints, le M.T.M.O. a élaboré un programme de formation industrielle actuellement en période de rodage. Ce programme vise à assurer la formation qui ne peut s'acquérir qu'à l'étranger. Il est vraiment de faible importance relative puisqu'il opère à budget très limité.

- Considérant que ce programme relève davantage du soutien financier que de la formation, certains détails seront donc traités à la section 2.2.3.

. P.A.T. (programme d'aide au travail)

- Ce programme vise essentiellement le soutien et le placement. Il permet la formation de l'individu en lui permettant de développer sa dextérité manuelle plus que d'acquérir de nouvelles techniques.

. P.I.J.E. (programme d'intégration des jeunes à l'emploi)

- Ce programme dérive davantage des politiques de création d'emplois par le soutien financier de celles ayant pour objectif la formation des candidats.

- Seul le volet 3 du programme permet au candidat d'acquérir une formation par un stage pratique dans l'industrie.

. Autres types de formation

- Les centres de main-d'oeuvre organisent quelques séminaires d'information destinés aux personnes voulant obtenir des spécifications sur le fonctionnement des programmes d'emploi ou de formation.

- De plus, ils réunissent certains assistés sociaux dans le but de leur inculquer quelques principes de M.D.R.E. (méthode dynamique de recherche d'emploi).

2) Ministère de l'Education du Québec

A l'exclusion de sa participation à l'intérieur des programmes fédéraux-provinciaux, le M.E.Q. détient le contrôle de la formation institutionnelle au Québec. Son rôle au niveau de l'insertion ou de la réinsertion des clientèles sur le marché du travail se définit par les éléments suivants:

- établissement des priorités de formation,
- détermination des critères d'admissibilité,
- évaluation des acquis,
- implantation des structures pédagogiques,
- contrôle et contingentement des certifications d'études,
- élaboration de stages industriels,
- structure de cours s'adressant à des clientèles spécifiques comportant au moins quinze inscriptions,
- élaboration et contrôle des cours de formation pour adultes.

Le M.E.Q. est donc l'élément clé de formation en milieu institutionnel et c'est par l'entremise de ses professionnels, orienteurs et autres qu'il peut aider les individus en voie d'insertion ou de réinsertion.

Certaines entrevues ou documents consultés ont révélé que le M.E.Q. ne répond pas à tous les besoins de formation éprouvés par la population et que d'autre part les services qu'il dispense ne sont pas orientés spécifiquement vers l'insertion ou la réinsertion au milieu du travail.

Les groupes féminins sont ceux qui déplorent le plus la dichotomie existante entre le milieu de l'éducation et le marché du travail, mentionnant qu'il est difficile pour elles d'acquérir une formation destinée au marché du travail.

Les cours dont elles peuvent bénéficier sont offerts à l'intérieur de programmes comme "Nouveau départ" et "Femmes vivantes". Ces programmes se veulent beaucoup plus des discussions sur les problèmes de la femme que des cours orientés sur une formation spécifique. Les programmes offerts peuvent être divisés en sept grandes catégories (1).

- Femmes et engagement social
- Femmes et travail
- Femmes et orientation
- Réflexion sur la condition féminine
- Les femmes, les lois, leurs droits
- Femmes, croissance personnelle et réalisation de soi
- Femmes et maternité

iii) Les autres organismes

E.P.O.C. Montréal

- Le programme de formation de cet organisme a comme objectif principal l'intégration du jeune au marché du travail en lui permettant d'acquérir une formation équivalente à celle du secondaire IV et V tout en mettant l'accent sur les techniques de bureau. Ce programme est constitué de deux volets:

(1) Source: Renée Dumas; Recyclage et retour au travail, manuscrit, page 18.

- le perfectionnement scolaire,
- le mini-stage (3 stages de 3 semaines) dans le milieu des affaires.

. La clientèle se compose de décrocheurs de niveau secondaire.

Organismes de promotion de la femme

. Les organismes de promotion féminine n'offrent pas à proprement parler de formation structurée pour l'insertion ou la réinsertion de la femme au travail.

. Les techniques utilisées sont généralement basées sur les séminaires ou sur les rencontres de groupes et visent en général plutôt à informer qu'à former.

. Certains organismes regroupent des femmes dans des secteurs déterminés dans le but d'exiger leur commission scolaire à desservir la population féminine en dispensant des cours spécifiques moyennant l'inscription d'au moins quinze femmes.

Carrefour relance

. Cet organisme s'occupe de formation d'assistés sociaux. Celle-ci est basée sur une méthode dynamique de recherche d'emplois permettant aux individus de connaître les techniques de recherche d'emplois. De plus, elle utilise la méthode de vidéo dans le but de leur permettre d'identifier leurs faiblesses au cours d'entrevues.

. Certains candidats travaillent au sein d'une manufacture de jouets, ce qui leur permet de réaliser un apprentissage industriel.

Par conséquent, nous pouvons dire que les principaux programmes de formation destinés au marché du travail se résument comme suit:

. les programmes administrés par les C.E.C. et déterminés par le M.T.M.O. et le M.E.Q;

. le M.E.Q. s'occupe de tous les programmes de formation permanente pour les jeunes et les adultes;

. certains organismes à but non lucratif offrent des cours de formation à des clientèles spécifiques peu nombreuses. Ces organismes sont peu nombreux.

2.2.3 Le soutien

Le chômage étant un facteur inquiétant ne facilitant pas l'insertion ou la réinsertion des individus au marché du travail, les gouvernements ont élaboré différents programmes de formation ou de création d'emplois nécessitant l'apport d'un soutien technique ou financier.

Les programmes conjoints

Les programmes de formation d'envergure, tel qu'analysés dans la section précédente, relèvent d'une participation conjointe fédérale-provinciale. Dans le cadre des programmes de formation industrielle du Canada et de formation de la main-d'oeuvre du Canada, le soutien financier est assumé par le gouvernement canadien et couvre, dépendant des ententes,:

- une partie des salaires pour une durée spécifique,
- certains frais de déplacement et de séjour,
- les frais directs de formation.

Le support technique, les coûts de l'élaboration et du contrôle des programmes ainsi que les locaux pour fin de formation institutionnelle sont assumés par le gouvernement provincial.

. Les programmes du ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre du Québec

Les programmes P.I.J.E. et P.A.T. sont essentiellement axés sur la création d'emplois auprès des jeunes et des assistés sociaux.

Les participations gouvernementales se font par le biais de subventions à l'emploi et exigent une conformité du projet aux spécifications particulières des sous programmes.

Le soutien financier du M.T.M.O. se fait au niveau du P.F.I.M.O. par une contribution couvrant une partie des salaires versés et des frais de séjour et de déplacement.

. Le ministère de l'Education du Québec

Le M.E.Q. ne fait pas de soutien direct à l'insertion ou la réinsertion au marché du travail. Ses contributions se font sentir par l'apport des infrastructures et des salaires versés à l'intérieur du ministère.

Seul le système de prêts et bourses administré par le M.E.Q. permet un soutien financier aux personnes en voie de formation pour fin d'intégration au marché du travail. Il est à noter que seulement les étudiants à temps plein peuvent être éligibles à ce système moyennant le respect de critères spécifiques.

. E.P.O.C.

Au cours de son programme de formation, E.P.O.C. octroie un salaire minime aux candidats dans le but de les supporter financièrement. Il est à noter que la majeure partie des frais de E.P.O.C. sont assumés par la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada.

. Autres organismes

Certains programmes gouvernementaux ont été négligés auparavant puisque leurs objectifs ne s'intégraient pas totalement dans les politiques d'insertion ou de réinsertion dans le marché du travail par voie de programmes soutenus et permanents.

Les principaux éléments à considérer sont les programmes O.S.E. parrainés par le ministère de l'Industrie, du commerce et du tourisme. Ces programmes sont essentiellement une stimulation à la création d'emplois par le biais de subventions aux salaires et/ou aux immobilisations. Parmi ces principaux programmes, citons:

- le programme expérimental de création d'emplois communautaires,
- le programme d'aide à l'industrie de la pêche commerciale,
- l'aide financière à la création d'emplois en milieu agricole à l'intention des détenus,
- le programme d'aide à l'entreposage des grains sur la ferme,
- le programme d'expansion de la petite et moyenne entreprise,
- le programme d'aide à la création de centres régionaux des grains,
- le programme d'aide financière à la P.M.E.,
- le programme d'aide aux secteurs traditionnels,
- l'aide à l'emploi pour les chômeurs et les bénéficiaires d'aide sociale,
- le programme d'aide au travail,
- l'aide à l'emploi saisonnier pour les étudiants,
- le programme d'aide à l'amélioration de la conservation des fourrages.

Comme nous le voyons, ces programmes peuvent faciliter l'insertion ou la réinsertion au marché du travail mais l'objectif poursuivi ne relève pas uniquement de la formation des individus.

Les organismes féminins se plaignent beaucoup du peu d'opportunités offertes aux femmes au foyer dans le but de faciliter leur insertion ou leur réinsertion au marché du travail.

2.2.4 Evaluation et reconnaissance

L'évaluation et la reconnaissance des acquis peut se faire à plusieurs niveaux, dont:

- le niveau scolaire et reconnaissance des certifications,
- le niveau expérience et formation générale,
- le niveau de la compétence.

A) Le niveau scolaire et reconnaissance des certifications

. L'évaluation et la reconnaissance de la formation scolaire relèvent du M.E.Q. C'est à cet organisme que revient le pouvoir d'établir des équivalences au niveau des cours de formation institutionnelle s'adressant aux jeunes et aux adultes. Au niveau du P.F.M.C. et du P.F.I.M.C., l'inscription et la sélection des stagiaires à temps plein relèvent des centres d'emploi du Canada. Actuellement, certains efforts sont déployés au niveau des services d'éducation aux adultes dans le but d'élargir les critères de reconnaissance des acquis.

. La reconnaissance des qualifications professionnelles régissant les métiers réglementés est déterminée par le M.T.M.O. qui établit les équivalences de crédits, les examens et les certificats.

. La reconnaissance et l'évaluation des certifications professionnelles permettant d'opérer dans des domaines spécifiques non réglementés relèvent des ordres professionnels. L'évaluation se fait par voie d'examens et/ou de périodes de stage.

. Les entrevues ont révéler que plusieurs personnes et organismes déplorent le manque d'initiative dans les structures et

les normes régissant la reconnaissance des acquis scolaires. Les lacunes soulevées rendant difficiles l'insertion et la réinsertion des individus au marché du travail s'établissent comme suit:

- la non reconnaissance de certaines équivalences de cours pour les personnes âgées de 29 à 44 ans ayant acquis leur formation sous l'ancien système scolaire et ayant quitté le marché du travail depuis plusieurs années; dans cette catégorie, nous retrouvons majoritairement les femmes ayant délaissé le milieu du travail et de l'éducation pendant plusieurs années pour se consacrer presqu'exclusivement à leur famille;

- la non reconnaissance d'équivalences des acquis obtenues par voie de formation autodidacte;

- le non reconnaissance d'équivalences obtenues par voie de formation technique détenue suite à l'expérience acquise sur le marché du travail;

- l'obligation qu'ont certains individus ayant déjà suivi des cours spécifiques et se réorientant au sein de nouveaux programmes institutionnels, de reprendre une formation identique comportant quelques modifications.

B) Le niveau expérience et formation générale

. La reconnaissance de l'expérience et de la formation générale d'un postulant se fait à l'intérieur du M.E.Q., des C.E.C. et des centres de main-d'oeuvre du Québec par le biais des orienteurs, des agents ou des conseillers en main-d'oeuvre.

. Aucune méthode vraiment scientifique n'est établie dans le but d'évaluer et de reconnaître les expériences acquises et la formation générale.

C) . Malgré l'existence d'organismes gouvernementaux régissant certaines sphères du marché du travail, spécialement par les subventions qu'ils accordent et leur droit de regard sur l'embauche faite en vertu de ces programmes, il n'en demeure pas moins que l'employeur est généralement le principal concerné au niveau de la reconnaissance de l'expérience et de la formation générale pour fin d'embauche.

2.2.5 Orientation et information

Plusieurs organismes offrent les services d'orientation. La majeure partie de la clientèle s'en prévalant se situe majoritairement au niveau scolaire puisque des sessions organisées d'information sont mises à leur disposition. Les autres organismes permettent aux différentes clientèles d'avoir recours à un service d'orientation professionnelle mais peu d'individus semblent connaître l'existence de ce service ou des possibilités qu'il leur offre.

Dans le but de connaître les différents services d'orientation et d'information, un exposé des interventions de chacun des organismes mettra en lumière l'éventail des possibilités offertes aux personnes en voie d'insertion ou de réinsertion au marché du travail.

Ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre

Le service disponible auprès de la clientèle desservie par les centres de main-d'oeuvre du Québec se limite beaucoup plus à l'information qu'à l'orientation. Les orienteurs spécialisés au service des centres sont peu nombreux et ne peuvent pas offrir un service de type clinique. Les gens peuvent se prévaloir d'un service d'orientation lorsqu'ils en font la demande spécifique auprès d'un centre.

Comme la majeure partie des services offerts dans les centres de main-d'oeuvre du Québec sont concertés dans le but de répondre aux priorités actuelles des programmes P.I.J.E. et O.S.E., l'orientation des individus se fait beaucoup plus en fonction de leurs possibilités à l'intérieur d'un programme qu'en vertu d'une orientation basée sur une planification de carrière à long terme.

De plus, les centres organisent des sessions d'information au profit des différentes clientèles voulant participer à l'élaboration d'un programme local. Ces réunions visent à déterminer les critères d'adhésion et le contenu des différents volets d'un programme.

Lorsqu'une compagnie décide de faire des mises à pied massives, le M.T.M.O. organisera des séances d'information et d'orientation basées sur les méthodes d'entrevues élaborées dans le but de faciliter la relocalisation des employés affectés par la fermeture. Ces réunions sont organisées conjointement avec la Commission de l'emploi et de l'immigration et les syndicats.

Conséquemment, l'orientation dans les centres de main-d'oeuvre est basée sur les aptitudes d'un candidat et sur ces possibilités d'intégration à un programme spécifique. Elle vise nullement une intégration ou une réintégration permanente de l'individu au marché du travail en fonction de ses acquis, de son potentiel de développement et des possibilités futures qu'offre le marché du travail. Comme la clientèle est par définition limitée aux jeunes chômeurs et aux assistés sociaux, la planification de carrière et l'orientation de l'individu est beaucoup plus axée sur la réduction du taux de chômage que sur la possibilité d'intégration au marché du travail par le biais d'une formation appropriée.

Seul le volet 3 du programme P.I.J.E. visant les stages de formation peut permettre à l'individu de s'orienter vers un secteur spécifique de formation.

Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada

Les services offerts au niveau de la C.E.I. par l'intermédiaire des centres d'emploi sont beaucoup plus étendus que ceux disponibles dans les centres de main-d'oeuvre du Québec. Comme la sélection des candidats éligibles aux programmes de formation conjoints relève des centres d'emploi, un éventail complet de services d'orientation et d'information sont à la disposition de la clientèle.

Ces services sont disponibles dans les centres d'emploi pour toute personne voulant s'en prévaloir. Les centres offrent des services de consultation basés sur des entrevues individuelles et sur des tests d'évaluation.

L'orientation et l'information ainsi dispensés allient une gamme complète de techniques pouvant faciliter:

- le recyclage des individus,
- la préparation à l'emploi,
- l'adaptation au marché du travail,
- l'orientation et la réorientation scolaire des individus peu scolarisés ou éprouvant des problèmes d'apprentissage.

Puisque les centres d'emploi bénéficient de données existantes concernant l'offre et la demande sur le marché du travail et qu'ils sont en contact direct avec les employeurs, ils sont en mesure d'orienter les candidats vers un cheminement de carrière tenant à la fois compte de leur potentiel et de celui du marché.

Malgré une gamme étendue de services offerts dans le secteur de l'orientation, peu d'individus s'en prévalent volontairement. Les gens qui ont accès à ces services sont ceux voulant être admis à l'intérieur d'un programme de formation institutionnelle ou industrielle.

Ministère de l'Education du Québec

C'est au niveau du M.E.Q. que nous retrouvons les structures les plus élaborées permettant à l'individu de s'orienter et de s'informer face au cheminement de carrière. D'autre part, quelques entrevues effectuées et quelques rapports consultés déplorent que l'orientation et l'information ne permettent pas toujours au candidat de s'insérer ou de se réinsérer au marché du travail.

La principale faiblesse soulevée est que trop souvent l'orientation est faite en fonction des disponibilités à l'intérieur du réseau scolaire plutôt qu'en fonction des aspirations du candidat et des possibilités offertes par le marché du travail. On reproche même un manque de conciliation entre l'orientation et les besoins du marché. Cette situation s'explique selon certains témoignages par un manque d'orienteurs.

L'information sur les possibilités de réinsertion ou d'insertion n'est pas toujours disponible de façon permanente. Certaines personnes vont jusqu'à dire qu'il y a dans certains secteurs de l'éducation, pénurie d'information adéquate. L'orientation et l'information semblent donc d'après les renseignements obtenus être assez dissociées ce qui, dans une certaine mesure aurait avantage à être mieux coordonné dans le but de permettre aux candidats de percevoir plus globalement la situation actuelle du marché du travail.

Le ministère, malgré ses faiblesses, offre une gamme assez complète de services au niveau de l'orientation et de l'information.

. Secondaire

Au niveau du cours secondaire, c'est par le biais de sessions d'information que sont communiquées les informations sur les différentes orientations possibles de l'étudiant. Un service d'orienteurs est

disponible afin de permettre aux étudiants d'obtenir les renseignements désirés concernant leur orientation à l'intérieur du système scolaire. D'autre part, l'information relative à l'insertion au marché du travail peut leur parvenir par d'autres sources et semble être très limitée.

En fait, les entrevues réalisées nous ont permis de constater que l'école au niveau secondaire ne s'attribue pas spécifiquement comme mandat d'informer le jeune sur les possibilités offertes par le marché du travail.

Par conséquent, l'orientation et l'information au niveau secondaire sont deux fonctions qui se réalisent en parallèle. D'après les renseignements obtenus, l'orientation concerne spécifiquement l'aspect scolaire et relève exclusivement des orientateurs. D'autre part, l'information sur l'insertion au marché du travail est limitée et peut provenir des différents intervenants; professeurs, orienteurs, conseillers des centres d'emploi ou des centres de main-d'oeuvre. De plus, aucune structure ne permet la distribution homogène de l'information et il y aurait donc manque de cohésion entre l'orientation et l'information.

Au cours de leur processus de développement, les jeunes sont évalués à l'aide de tests psychométriques et peuvent ainsi jouir de l'apport de la psycho-orientation.

Le service disponible est perçu beaucoup plus comme un moyen d'orientation mis au service des étudiants éprouvant des difficultés scolaires majeures que comme un service gratuit visant à faciliter l'insertion au marché du travail.

. Collégial

Au niveau collégial, le service de consultation inclut les fonctions psychologie et orientation qui peuvent dans certains cas être cumulées par le même professionnel. De plus, l'aide pédagogique individuelle permet au candidat d'établir son cheminement et la sélection de cours.

C'est par l'intermédiaire d'entrevues et de tests psychométriques que les conseillers orienteront et informeront l'étudiant sur les liens existant entre le milieu scolaire et le marché du travail. L'étudiant sera ainsi appelé à effectuer un choix et à déterminer le processus qui lui permettra d'accéder au marché du travail.

L'orientation et l'information au niveau collégial résultent beaucoup plus d'une démarche personnelle qu'au niveau secondaire. L'orientation et l'information sont donc plus personnalisées.

. Service aux adultes

Le service aux adultes est actuellement dispensé par les centres d'accueil et de référence par l'entremise d'un réseau mis à la disposition:

. des organismes volontaires d'éducation,
. des commissions scolaires,
. des cégeps,
. de la formation en industrie.

Ces centres sont orientés essentiellement sur l'évaluation psychométrique, l'information scolaire et professionnelle permettant à l'individu de déterminer ses besoins et sur l'évaluation de ses acquis.

Ils s'attardent donc davantage à l'orientation et à l'information scolaire plutôt qu'à celles déterminées par la structure du marché de l'emploi.

Les autres organismes

Les autres organismes s'adressent en général à des clientèles spécifiques dans le but de les orienter vers un segment particulier du marché du travail. E.P.O.C. Montréal entre autres, s'adresse à une clientèle spécifique ayant complété un secondaire III. De plus, cet organisme dirige les candidats vers le travail de bureau exclusivement.

En ce qui concerne l'ensemble des organismes privés sans but lucratif, l'orientation et l'information peut se faire par le biais de personnes ressources spécialisées au niveau de l'orientation mais le service ne bénéficie pas en général d'un support technique élaboré. Le service se veut donc davantage un repère pour les démunis ou pour les personnes éprouvant un besoin d'accueil et d'information qu'un service structuré d'orientation.

Les organismes féminins entre autres organisent des séances d'information visant à orienter les femmes dans le développement de leur personnalité et dans la découverte de leur potentiel. Ces réunions comportent beaucoup de discussions en groupe concernant les différentes possibilités d'insertion ou de réinsertion au marché du travail. Le problème n'est pas traité de façon individuelle et les services offerts ne sont pas intégrés dans un contexte global d'orientation et d'information.

De plus, la majeure partie des intervenants déplorent qu'aucun service permanent soit vraiment disponible auprès des individus de 29 à 44 ans dans le but de les aider à s'orienter et à s'informer. Leur seul recours à ce niveau demeure le service d'éducation permanente répondant davantage à un besoin d'orientation scolaire qu'à celui de l'insertion ou de la réinsertion au marché du travail.

2.2.6 L'accueil

L'accueil varie dépendant des organismes consultés. Ce service se veut à certains endroits beaucoup plus technique que personnalisé. Ce phénomène s'explique en vertu d'un manque de personnel, d'une hiérarchie parfois trop segmentée ou en fonction de l'attitude non réceptive des intervenants. De plus, l'abondance de formulaires en certains endroits enlève l'ambiance favorable au bon accueil et à l'information.

. Les centres de main-d'oeuvre du Québec offrent un service limité d'accueil. Les personnes chargées de l'accueil sont en général des techniciens de bureau s'efforçant d'aider les gens à compléter les formulaires requis pour fin de placement ou d'obtenir les services d'orientation dans les cas où le client en fait la demande spéciale. Le type d'acceuil est donc davantage technique que consultatif et ne constitue pas une fonction bien définie à l'intérieur du centre.

. Les centres d'emploi du Canada offrent un service d'accueil plus élaboré. Le candidat se présentant au centre d'emploi peut facilement consulter les affiches d'offre d'emplois ou s'adresser à un spécialiste pouvant l'aider à faire le point dans son cheminement de carrière. Là encore, dû à une hiérarchie trop poussée et au volume de personnes s'adressant au centre de main-d'oeuvre, le service risque de se dépersonnaliser. Il est à noter que parfois, le service est proportionnel à la personnalité ou au professionnalisme de la personne chargée de l'accueil. D'autre part, les délais imposés par les structures administratives ou la personnalité de la personne consultée entravent le processus de communication favorisant l'accueil et la transmission de l'information.

. Les services d'accueil offerts au niveau des régionales ou des cégeps sont généralement accrus en période d'inscription scolaire. Dû au volume de personnes rencontrées, ces services sont donc

parfois dépersonnalisés et peuvent donc empêcher un candidat d'obtenir tous les renseignements désirés au niveau de l'information. Il est à noter que les services, même s'ils sont permanents, ne sont pas toujours fréquentés par ceux qui auraient réellement besoin d'information pour fin d'insertion ou de réinsertion.

L'accueil réservé par les services aux étudiants est en général très chaleureux et permet à l'étudiant permanent de se mettre dans un climat de confiance et de discuter ouvertement de ses projets de carrière, de ses handicaps et des problèmes qui le préoccupent dans la définition de ses objectifs ou dans le cheminement de cours qu'il doit poursuivre.

Par conséquent, c'est au niveau de l'éducation des adultes que certaines déficiences sont apparues. Les personnes en voie d'insertion ou de réinsertion au marché du travail sont souvent désorientées face aux structures qui parfois les rebutent, de par leur complexité au marché du travail. Prenons par exemple la clientèle des décrocheurs scolaires; souvent ces individus ne sont pas enclins à retourner dans le milieu scolaire pour obtenir les informations nécessaires à leur insertion au marché du travail. Ils rejettent souvent le milieu scolaire et ses structures qui ne leur paraissent pas fournir les outils adéquats leur permettant de déboucher à court terme sur le marché du travail. L'information dispensée au niveau des centres d'accueil et de référence ou de tout autre service scolaire leur semble biaisée puisque pour eux, la réinsertion en milieu scolaire sera un prérequis à l'accès au marché du travail.

Les femmes de 29 à 44 ans sont un autre type de clientèle éprouvant des difficultés à obtenir des informations adéquates favorisant leur insertion ou leur réinsertion au marché du travail. Elles voudraient que les informations sur les possibilités de réinsertion au marché du travail soient plus facilement accessibles et leur permettent d'établir un lien entre les différentes possibilités s'offrant à elles.

Les autres organismes offrent eux aussi un service d'accueil. Dû au nombre restreint d'individus qui s'y adressent, ce service est en général plus personnalisé. L'accueil est très chaleureux mais la qualité et la quantité d'informations sont parfois limitées dû au manque de structure et de support technique. De plus, comme ces organismes s'adressent à des clientèles souvent spécifiques, seuls les individus répondant aux critères et aux normes de l'organisme peuvent se prévaloir d'informations adéquates à leur insertion ou à leur réinsertion au milieu de travail.

III LA CLIENTELE

3.1 Les jeunes du niveau secondaire

Le niveau secondaire offre en fait aux étudiants trois possibilités de formation soient: la formation générale acquise dans le but de s'orienter vers le niveau du cegep, ainsi que le cours professionnel. Celui-ci offre l'alternative du professionnel long et celle du professionnel court.

Par conséquent, le problème d'insertion ou de réinsertion au marché du travail peut se présenter sous différentes formes tout dépendant de l'orientation prise à ce niveau.

. L'étudiant du cours secondaire général

D'après les entrevues réalisées, l'étudiant du cours général acquiert une formation plus diversifiée et néglige par conséquent la formation technique facilitant l'accès au marché du travail. Plusieurs finissants du cours général se voient dans l'obligation d'abandonner leurs études suite à des problèmes financiers ou aux normes d'admission ne permettant pas le passage automatique du niveau secondaire au niveau collégial.

Lorsqu'il abandonne ses études en se destinant au marché du travail, le jeune éprouve en général d'innombrables difficultés puisqu'il ne possède aucune formation spécifique en regard des métiers. Son orientation devient donc difficile et il se retrouve par conséquent démuni face aux exigences du marché du travail.

De plus, son jeune âge combiné avec son manque de formation font qu'il peut difficilement accéder à des emplois permanents. Il doit donc s'adresser aux organismes gouvernementaux ou autres tel que E.P.O.C. Montréal dans le but de se trouver un emploi puisque les services de placement disponibles en milieu scolaire ne sont pas conçus de façon à faciliter son insertion au marché du travail.

Par conséquent, le finissant du secteur général doit, s'il se trouve de l'emploi, assumer des fonctions pour lesquelles il n'est pas préparé et son apprentissage au marché du travail est donc difficile dû à la fois à son manque d'expérience et de formation. En ce qui concerne l'abandon scolaire, nous verrons à la section 3.3 l'analyse des problèmes vécus par les décrocheurs de ce niveau.

. L'étudiant du cours secondaire professionnel

L'étudiant du cours professionnel peut avoir accès au marché du travail soit par le cours professionnel long (PL) ou par le cours professionnel court (PC). Le PL donne un éventail plus varié de possibilités de carrières et vise en général les métiers plus spécialisés et nécessite donc une formation plus longue. Le PC comporte une formation moins longue et permet aux étudiants d'accéder à des postes auxiliaires au niveau des métiers (ex: auxiliaire en cuisine professionnelle, auxiliaire d'intérieur, auxiliaire commercial, caissière, etc.)

Les difficultés éprouvées par cette clientèle dans sa demande d'insertion au marché du travail sont, d'après les entrevues réalisées et les documents consultés, plus grandes pour les non-diplômés que pour les diplômés. D'autre part, plusieurs individus même s'ils ont suivi des cours de formation dans des domaines spécifiques se voient dans l'obligation d'accepter des emplois ne correspondant pas à la formation reçue.

De plus, le fait d'avoir suivi des stages durant la période de formation ne leur assure pas nécessairement de trouver plus facilement un emploi.

Dans leur démarche d'insertion, d'après Relance auprès des finissants de juin 76 du secondaire professionnel - région de Québec 03, les étudiants du PL sont plus autonomes et cherchent davantage à se trouver de l'emploi suite à des démarches personnelles alors que ceux du PC se fient aux parents et amis pour se trouver un emploi. Les centres de main-d'oeuvre et les stages, d'autre part, comptent pour moins de 20% des moyens utilisés pour trouver un emploi.

Nos recherches nous ont permis de constater que les problèmes éprouvés par cette clientèle dans leur démarche d'insertion au marché du travail sont largement déterminés:

. par le jeu de l'offre et de la demande

. par le manque d'information sur les structures facilitant l'accès au marché du travail

. par le manque d'initiative du jeune dans ses démarches de recherche d'emploi

. par le manque de mobilité face aux exigences des employeurs

3.2 Les jeunes diplômés du général (Cégep)

Le cours général est de par son essence conçu pour les étudiants voulant accéder à une formation universitaire. Conséquemment, le problème d'insertion au marché du travail ne se pose que pour une infime partie des candidats.

Les services actuellement disponibles au niveau du placement dans les cégeps ne sont pas conçus fondamentalement en fonction de cette catégorie d'étudiants. L'objectif principal justifiant leur création est essentiellement de trouver de l'emploi aux étudiants des techniques ou du cours de formation professionnelle.

Les centres d'emploi du Canada installés dans les différentes institutions essaieront de faciliter l'accès au marché du travail pour les étudiants du secteur général n'ayant pas accès au cours universitaire mais leurs problèmes sont assez grands puisqu'il n'existent pas de débouchés spécifiques pour cette clientèle.

Le finissant du cours général et ses problèmes d'intégration au marché du travail

Le finissant du cours général n'a aucune formation sur le plan technique à moins qu'il ait eu des expériences de travail à temps partiel lui en procurant.

Pour plusieurs d'entre eux, l'arrêt des études au niveau collégial est dû au contingentement universitaire ou à un besoin de libération financière ou sociale. Par conséquent, ils doivent, en plus d'avoir une formation incomplète pour accéder au marché du travail, assumer le fardeau de la désillusion face à leur plan de carrière.

Ayant été "couvés" par le système, ils se trouvent donc désorientés puisqu'ils doivent faire face au marché du travail sans qu'il y ait eu planification. Ils sont dans l'obligation d'accepter des fonctions pour lesquelles ils n'étaient pas préparés et ce à des salaires souvent loin de leurs aspirations initiales.

La majeure partie de ces candidats doivent souvent accéder à des travaux manuels pour lesquels ils devront s'intégrer par l'apprentissage. Ils ne pourront déboucher à des fonctions répondant à leurs aptitudes qu'après avoir suivi certains cours relevant de la formation des adultes puisqu'ils ne sont pas formés en fonction des besoins du marché.

Par conséquent, les problèmes d'insertion au milieu du travail pour les jeunes diplômés du cours général résident dans:

- un manque de formation technique
- une formation incomplète
- leur désillusion face à leur cheminement de carrière
- le manque de demande sur le marché du travail pour des personnes non spécialisées

3.3 Les jeunes diplômés du professionnel (Cégep)

Les jeunes diplômés du programme professionnel sont ceux qui doivent accéder au marché du travail après trois années d'études. Les principaux programmes offerts sont:

- Les techniques infirmières
- Les techniques d'architecture
- Les techniques de loisirs
- Les techniques administratives
- Les techniques de design
- Les techniques de génie civil
- Les techniques de mécanique
- L'électrotechnique
- Métallurgie et soudure
- Education spécialisée
- Assistance Sociale
- Informatique
- Céramique
- Esthétique de présentation
- Aménagement d'intérieur
- Photographie
- Graphisme

Malgré cet éventail complet de cours, il n'en demeure pas moins que certains individus éprouvent des difficultés d'insertion sur le

marché du travail. Même si les centres d'emploi du Canada s'efforcent de planifier, coordonner et exécuter les démarches nécessaires pour faciliter l'embauche, certains secteurs sont, dû à la demande déficitaire, des goulots d'étranglement pour les jeunes finissants puisque le marché n'a qu'une capacité réduite d'absorption des candidats. Cette situation signifie donc que dans certains secteurs spécifiques, il y a prolifération de candidats alors qu'il y a un nombre restreint d'emplois disponibles.

D'après une entrevie réalisé auprès d'un conseiller en main-d'oeuvre de niveau collégial, certains marchés sont cycliques, c'est-à-dire qu'ils ont vu à certaines périodes une importante demande de la part des employeurs pour subséquemment se résorber. Notons ici que les techniques infirmières ont connu leur apogée il y a environ trois ans alors que ce marché est maintenant saturé dû aux restrictions budgétaires entérinées par le gouvernement provincial. Les techniques informatiques connaissent, à l'inverse des précédentes, une recrudescence actuellement.

D'autres secteurs sont et ont toujours été créateurs d'emplois. Il s'agit principalement des techniques mécaniques, de l'électrotechnique, de la métallurgie et de la soudure qui offrent d'immenses possibilités aux étudiants. La demande dans ces secteurs demeure excédentaire à l'offre, ce qui permet aux étudiants de bénéficier d'avantages pour fin de négociations.

Les secteurs liés aux arts sont un peu la vache maigre du marché du travail puisqu'il a toujours été impossible, en ce qui les concerne, de concilier l'offre et la demande.

Seule une analyse exhaustive des fluctuations du placement pourrait nous permettre de vérifier de façon scientifique l'impact de ces cycles sur les possibilités d'insertion des jeunes diplômés au marché du travail. D'autre part, les limites fixées par le mandat ne nous ont pas permis de procéder à une analyse de corrélation entre les fluctuations cycliques de certains secteurs d'emploi et l'abondance de finissants. Il serait donc éventuellement intéressant dans le but de permettre aux étudiants de s'intégrer au marché du travail d'avoir un système permettant une évaluation a priori des besoins du marché pour éviter la saturation de certains secteurs.

Le finissant du cours professionnel et ses problèmes d'intégration au marché du travail

Les finissants du cours professionnel sont en général avantagés sur ceux du cours général puisqu'ils acquièrent une formation ayant comme objectif de les intégrer au marché du travail alors que cele du cours général destine l'étudiant à une formation universitaire. Certains d'entre eux, en plus de posséder une formation académique, ont, pendant la durée de leur cours, eu l'occasion de travailler à temps partiel dans leur champ de spécialisation.

Toujours d'après un conseiller en main-d'oeuvre au niveau collégial, le problème d'intégration au marché du travail est manifeste surtout pour les étudiants des arts. En général, ils sont plusieurs à postuler le même emploi et les salaires offerts sont assez près du salaire minimum. Il en résulte donc auprès de quelques individus une frustration assez grande.

Le secteur des techniques infirmières offre actuellement peu d'emplois ce qui provoque une hantise de la part des étudiants face au marché du travail. Ils se voient dans l'obligation d'accepter des postes temporaires ou de s'orienter vers d'autres secteurs, ce qui n'est pas toujours facile.

Par conséquent, plusieurs finissants éprouvent des difficultés d'insertion au marché du travail puisqu'après avoir acquis une formation spécifique, ils se voient dans l'obligation, pour "gagner leur vie", de s'orienter vers des secteurs pour lesquels ils n'ont pas été formés.

Ayant évolué dans un système structuré où leur cheminement semblait déterminé, ils se voient soudainement aux prises avec un problème de réorientation.

De nos entrevues, il ressort en définitive que le jeune diplômé est quelquefois mal orienté et manque d'informations à jour sur les conditions du marché du travail. On déplore que l'étudiant ne dispose pas toujours de données très récentes sur les fluctuations du marché de l'emploi.

Lorsqu'il est appelé à prendre sa décision au niveau de l'orientation, les données dont il dispose peuvent lui faire présager d'innombrables possibilités de placement à la fin de ses études. D'autre part, l'évolution du marché du travail s'opère durant la période pendant laquelle l'étudiant acquiert sa formation. Conséquemment, lorsqu'il a accès à ce marché, à la fin de ses études, la situation de l'offre d'emploi peut être substantiellement modifiée. Ces modifications peuvent découler de l'évolution économique, des coupures budgétaires, des modifications des besoins ou de l'accroissement du nombre d'étudiants qui ont pris la même décision basée sur les données existantes au moment du choix. Donc l'écart de temps entre la prise de décision et l'insertion au marché du travail réservent parfois de grandes surprises aux étudiants.

3.4 Les décrocheurs

La société actuelle a élaboré différentes structures favorisant le développement intellectuel de la jeunesse par l'implantation des cégeps et les modifications apportées au niveau secondaire.

Ces institutions offrent une gamme assez complète de programmes facilitant l'accès aux cours universitaires et aux techniques de travail. Malgré cette panoplie de possibilités disponibles pour notre clientèle étudiante, il n'en demeure pas moins que certains individus éprouvent des difficultés de cheminement et abandonnent leurs cours.

Dans le cadre délimité par notre étude, il est donc opportun de définir cette catégorie d'étudiants que nous appelons "les décrocheurs" dans le but de pouvoir définir les difficultés qu'ils rencontrent lors de leur prise de décision et de leur intégration sur le marché du travail.

3.4.1 Types de décrocheurs

Les études effectuées par Vincent Tinto (1) distinguent deux types de décrocheurs, soit "le décrocheur volontaire" et "le démissionnaire académique".

Il justifie cette nomenclature par la définition des caractéristiques qu'on leur reconnaît généralement dans les milieux scolaires et qui s'établissent comme suit:

Décrocheur volontaire

- Cet étudiant assume généralement des insuccès sociaux malgré ses succès scolaires.

- Il arrive difficilement à concilier la compensation dérivant de sa scolarisation avec l'énergie qu'il dépense.

- Généralement, sans qu'on puisse établir une relation absolue, ce candidat est issu d'un milieu social plus élevé que le démissionnaire académique.

Décrocheur académique

- Ce type d'étudiant décroche généralement suite au cumul d'une série d'insuccès scolaires.

- Il n'est pas capable d'obtenir un rendement proportionnel à l'effort fourni.

- Il détient assez souvent un statut social inférieur au décrocheur volontaire.

(1) Vincent Tinto: Drop-out from higher education: A theoretical synthesis of recent research, Review of Educational Research, hiver 1975, volume 45, numéro 1, pages 89 à 125.

Le décrocheur et la réalité québécoise

Les études faites en sol québécois, et en particulier celle intitulée "Relance 1973" commandée par le ministère de l'Education, révèlent que l'abandon scolaire revêt une très grande importance. "Relance 1973" rapporte 40% d'abandon scolaire sur une population de 26,023 étudiants (1). D'autre part, la population globale de décrocheurs au Vieux Montréal lors de la session automne 1974 était estimée à 749 étudiants (2) sur un total de 5802 étudiants.

Devant un tel phénomène, le cégep du Vieux Montréal a donc entrepris une étude qui corrobore les observations recueillies lors de nos entrevues effectuées auprès de différents organismes ou personnes.

De plus, dans sa relance 1978, le ministère de l'Education analyse aussi le phénomène de l'abandon scolaire au niveau secondaire. Au niveau secondaire, cette étude relève les points suivants: (3)

- l'orientation vers le secteur professionnel plutôt que vers le secteur général accentue le nombre de décrocheurs;
- les étudiants ayant un père peu scolarisé abandonnent plus facilement;
- les garçons abandonnent plus facilement que les filles;
- les taux d'abandon chez les francophones est supérieur à celui des anglophones ou des autres ethnies.

(1) André Boulin, Jean-Pierre Dufresne, Jacqueline Robitaille: L'abandon des études au cégep du Vieux Montréal (Automne 1974), Collection Recherche, Collège du Vieux Montréal, page 5.

(2) Idem, page 4.

(3) Source: Gilles Boudreault, Ministère de l'Education; Relance 1978, Les abandons scolaires, Bibliothèque nationale du Québec, dépôt légal, premier trimestre 1980, p. 12.

Nous tenterons donc de mettre en relief les principales causes et caractéristiques du phénomène de décrochage que nous énumérons comme suit:

- La motivation scolaire
- La qualité et les normes d'enseignement
- L'évolution du cheminement personnel
- L'administration et les services offerts
- Les difficultés scolaires éprouvées
- Le milieu et le contexte social d'évolution

Le décrocheur éprouve d'immenses difficultés à se motiver soit parce qu'il n'est pas en mesure de déterminer des objectifs de vie ou de carrière, de concilier les efforts qu'il doit fournir avec des résultats concrets d'intégration au marché du travail ou qu'il considère cette période de formation comme un point mort dans son évolution. De plus, nos sources d'information révèlent que les décrocheurs sont en général plus âgés que les élèves persévérants et ne peuvent pas entrevoir un terme à cette vie d'étudiant.

Dans les cégeps actuels et les écoles secondaires, le décrochage résulte d'une action réfléchie se localisant chez les étudiants évoluant dans un programme de second choix ayant éprouvé plus de difficultés que l'ensemble des étudiants. Ils ont en général assumé plusieurs échecs.

Les manifestations du phénomène d'abandon se font graduellement sentir par des changements fréquents d'orientation et par des échecs par absentéisme.

L'étude réalisée par le cégep du Vieux Montréal a permis de relever que les "déserteurs d'origine sociale moins favorisée (scolarité et revenus des parents) sont plus enclins à connaître des difficultés scolaires tandis que ceux issus de milieux plus favorisés paraissent

plus portés à une certaine errance dans leur cheminement scolaire (changement de collège et/ou d'orientation, interruption antérieure des études"). En ce sens, les constatations faites au niveau de relance 78 corroborent le même phénomène au niveau secondaire (1).

3.4.2 Orientation du programme et facteurs de décrochage

Notons que les décrochages s'accentuent au niveau de certains programmes.

Les décrocheurs des sciences de la santé, sciences pures et appliquées sont généralement de type académique, alors que ceux des arts et des sciences humaines sont de type volontaire.

Ces phénomènes peuvent s'expliquer par le fait qu'au niveau des sciences de la santé, sciences pures et appliquées, les exigences de travail sont plus grandes et les modes d'évaluation plus objectifs. D'autre part, au niveau des arts et des sciences humaines, nous retrouvons des programmes moins rigides où l'étudiant est évalué de façon plus subjective, puisque, la nature même des travaux exécutés est beaucoup plus aléatoire et moins rigide.

3.4.3 Le décrochage et l'insertion

Lors de leur prise de décision, la majeure partie des décrocheurs ont l'intention de travailler ou d'entreprendre d'autres études. Une infime partie quitte dans le but de voyager ou pour d'autres intentions.

D'après l'étude réalisée au Vieux Montréal, la majorité des étudiants qui ont quitté le cégep se disent satisfaits de leur décision alors qu'un certain nombre veulent retourner aux études ou manifestent une incertitude face à la satisfaction retirée suite à leur choix.

(1) André Blouin, Jean-Pierre Dufresne, Jacqueline Robitaille: L'abandon des études au cégep du Vieux Montréal (Automne 1974), Collection Recherche, Collège du Vieux Montréal, page 86.

Peu d'entre eux se considèrent comme décrocheurs puisque seulement 10% se qualifient de "drop-out" (1).

Les statistiques concernant l'orientation des décrocheurs sont assez limitées mais l'enquête du Vieux Montréal a pu révéler que les décrocheurs chômeurs sont ceux qui sont le plus enclins à retourner aux études.

L'insertion des décrocheurs au marché du travail tant au niveau secondaire que collégial, s'avère d'autant plus difficile que la formation acquise au cours de leurs études précédentes ou par leurs initiatives personnelles ne se conforment pas à des champs d'activités se référant au domaine de la fabrication ou des techniques.

Le décrocheur académique éprouvera souvent plus de difficultés à se trouver un emploi puisque son dossier scolaire, en plus de ne pas être complet, peut faire ressortir plus de points faibles que de points forts.

D'autre part, plus le décrocheur du secteur technique aura accumulé de crédits scolaires, plus ses chances de se trouver un emploi par lui-même seront grandes. Il est à noter que les services de placement disponibles au niveau des collèges et des écoles secondaires ne peuvent pas fournir beaucoup d'informations ou apporter de l'aide aux décrocheurs car ceux-ci ne s'adressent généralement pas à eux, ou encore parce qu'il est difficile de reprendre contact avec ces "drop-out".

D'autre part, il est bon de s'interroger sur les possibilités techniques dont disposent les institutions dans le but de faciliter leurs démarches devant cette clientèle. Il y aurait donc avantage à définir si le matériel dont disposent les institutions permet d'opérer adéquatement face au phénomène de décrochage. De plus, d'après les entrevues réalisées, les pouvoirs accordés aux institutions sembleraient limités, spécialement au niveau secondaire où la fréquentation scolaire est obligatoire.

(1) Source: L'abandon des études au cégep du Vieux Montréal, page 76.

Il y a deux types de décrocheurs, soit les académiques ou les volontaires. Le phénomène de décrochage se manifeste graduellement au cours du processus de développement intellectuel ou scolaire du candidat.

Il y aurait donc avantage à favoriser une meilleure orientation au niveau secondaire et même primaire. A ces niveaux, l'utilisation de jeux relatifs au marché du travail pourrait permettre aux jeunes d'obtenir des notions concernant les mécanismes du monde de l'emploi, ce qui faciliterait la transition progressive vers l'insertion au marché du travail. De plus, il y aurait peut-être lieu de restructurer les cours de façon telle à permettre aux étudiants une meilleure latitude pendant leur période de développement.

Certaines personnes interrogées ont même fait ressortir comme cause initiale du phénomène d'abandon de cours, l'obligation pour les étudiants de s'orienter dès le niveau secondaire sans qu'ils aient acquis la maturité et obtenu assez d'informations sur les réalités du marché du travail.

Par conséquent, les services d'accueil et d'orientation devraient chercher à identifier les problèmes lors de leur création et à détecter les candidats sujets au décrochage dans le but de leur offrir un support adéquat sans pour autant s'ingérer dans leur processus décisionnel.

3.5 Les jeunes chômeurs

Les jeunes chômeurs représentent une catégorie importante des personnes sans emploi. Certains individus le sont suite à des lacunes au niveau de la formation, d'autres le sont parce que le marché du travail ne répond pas réellement à leurs aspirations. A l'heure actuelle, plus d'un chômeur sur deux est un jeune. Plusieurs d'entre eux refutent le système actuel, voulant accentuer le processus de consommation.

Les problèmes majeurs vécus par cette clientèle sont donc les suivants.

- Manque d'expérience
- Manque de formation adéquate
- Formation académique ne répondant pas aux besoins du marché du travail
- Refus de s'intégrer au marché du travail, invoquant que celui-ci ne répond pas à leurs aspirations
- Attitudes négatives face à un travail ne correspondant pas à leur formation
- Insouciance des employeurs face au problème d'insertion des jeunes au marché du travail

Par conséquent, même si certains programmes gouvernementaux comme P.I.J.E. favorisent leur insertion au marché du travail en établissant des priorités en leur faveur, il n'en demeure pas moins que leurs attitudes et leur expérience face au marché du travail ne leur permettent pas d'accéder à un emploi satisfaisant.

3.6 Les adultes

Cette clientèle est très diversifiée puisqu'elle inclut les personnes, hommes et femmes, de 25 à 65 ans. La plupart de ces individus ont acquis une expérience pratique sur le marché du travail, mais il n'en demeure pas moins qu'un bon nombre d'entre eux se retrouvent sans emploi à une époque de leur vie.

Les causes premières les obligeant à s'insérer ou à se réinsérer au marché du travail sont la résultante de quatre phénomènes généraux.

. L'évolution de la technologie éliminant ainsi diverses catégories d'emplois, obligeant une substitution de fonctions ou de qualifications rendant ainsi nécessaire le recyclage ou la mise à pied.

- Les changements d'obligations et de statut sociaux obligent certaines personnes (mentionnons les femmes au foyer voulant collaborer financièrement au progrès du ménage, les femmes divorcées devant retourner sur le marché du travail pour assurer la subsistance) à s'intégrer ou à se réintégrer au marché du travail.

- Les fluctuations économiques entraînant des faillites, des fermetures d'usines et des relocalisations géographiques des entreprises.

- Les handicapés et les personnes ne pouvant plus assumer les stress créé par leur métier ou leur profession. Il s'agit ici d'individus exercant encore leur métier ou leur profession et pour lesquels un changement d'orientation pourrait s'avérer salutaire.

Ces différentes situations forcent donc les adultes à entreprendre des démarches d'insertion ou de réinsertion qui peuvent parfois s'avérer encombrantes et ardues. Les difficultés sont d'autant plus grandes lorsque les événements étaient non planifiés.

Devant de telles obligations à se réorienter, les adultes doivent donc entreprendre un processus de réinsertion et sont exposés aux différents problèmes suivants.

- Un manque de mobilité dû à une spécialisation trop poussée;

- méconnaissance des programmes fédéraux et provinciaux facilitant le recyclage et la relocalisation; il est à noter que cette situation touche davantage les non-scolarisés;

- formation académique non reconnue dans le système actuel d'où une obligation de se recycler; le recyclage institutionnel exige souvent une période de temps assez longue;

. difficulté à obtenir un emploi dû:

- parfois à l'âge avancé,

- à l'impossibilité d'obtenir une équivalence salariale à l'emploi précédent,

- à la concurrence engendrée par la formation académique plus poussée de certains jeunes travailleurs,

- à certains handicaps physiques mineurs;

. un problème chronique d'insertion se retrouve souvent chez les non-scolarisés; ce type d'individus ignore souvent que des services existent pour les aider à se former et à s'orienter;

. souvent plusieurs personnes doivent, dans le but de se réintégrer au marché du travail retourner à l'école. D'autre part, certaines interrogations se posent concernant l'intégration de ces individus au milieu scolaire. Il pourrait donc être intéressant à la suite de cette étude et à l'intérieur d'un mandat spécifique d'analyser les difficultés éprouvées par les personnes de 45 à 60 ans à s'intégrer à des clientèles d'étudiants beaucoup plus jeunes à l'intérieur des cours de formation.

Par conséquent, la clientèle d'adultes doit souvent faire un retour en arrière pour réintégrer le marché du travail. Ce problème se manifeste spécialement chez les adultes de 40 à 45 ans et plus qui doivent entreprendre des démarches d'intégration au marché du travail et à celui de l'éducation. Ils ignorent souvent que des services sont actuellement disponibles en milieu scolaire pour fin d'orientation. De plus, ils éprouvent parfois un sentiment d'infériorité face à la clientèle de jeunes ayant acquis une formation technique plus poussée. Ces arguments sont d'autant plus valides que les adultes concernés sont non-scolariés et qu'ils doivent faire face à une réorientation drastique.

3.7 Les femmes

Le problème de la femme face au marché du travail n'est pas toujours constant puisque dû à l'évolution récente dans les structures sociales, deux catégories dominantes tendent à ressortir, soit:

. les jeunes femmes 18-29 ans en voie d'insertion sur le marché du travail;

. les femmes de 29-44 ans en voie de réinsertion après quelques années au foyer.

Ces deux catégories se distinguent quant à la nature des problèmes et à leur possibilité de règlements.

3.7.1 Les jeunes femmes 18-29 ans en voie d'insertion

. Ces jeunes femmes ont l'avantage de bénéficier d'une certaine démocratisation de l'enseignement et jouissent des mêmes sources d'information que les hommes. Malgré l'existence de ces structures avantageuses, un contexte social préjudiciable les oblige à développer plus que l'homme une grande agressivité et à prouver davantage leur compétence pour devenir compétitives dans la recherche d'emploi.

. C'est déjà au sein de la famille et de l'école que les enfants connaissent l'apprentissage au monde sexualisé. La jeune fille est encouragée, encore dans l'ensemble des cas, à cultiver les réactions de coquetterie et de sensibilité alors que chez le garçon la maîtrise de l'émotion et l'invulnérabilité doivent constituer leur principal apanage. Même la structure scolaire primaire, principal réceptacle de la culture sociale, permet aux étudiants de percevoir la dichotomie entre l'homme et la femme d'abord au niveau du matériel didactique ou les femmes sont d'après "Pour les Québécoises: égalité et indépendance (1) sous représentées et leur rôle complètement ségréguê de celui de l'homme puis, au niveau de la hiérarchie scolaire où le même phénomène est observé.

(1) Conseil du statut de la femme, Pour les Québécoises: égalité et indépendance, Editeur officiel du Québec, Dépôt légal 4e trimestre 1978, Bibliothèque Nationale du Québec, page 44.

Tout ce processus influence encore la MAJORITE des étudiantes qui n'apprennent pas à développer les armes nécessaires pour rivaliser sur le marché du travail. Leur formation favorise une mystification de la femme procréatrice, ce qui les empêche de parachever leur formation selon des objectifs déterminés et de se tailler une place de choix sur le marché du travail. Pour plusieurs d'entre elles, malgré leur accroissement en nombre dans les niveaux professionnels et techniques, le travail n'est perçu que comme un processus transitoire.

. La jeune femme est de plus obligée par la structure sociale de supporter la sexualisation des emplois et le fardeau imposé par des mesures protectrices élaborées en fonction de moeurs peut être périmées.

. Devant une telle situation de faits, elle est forcée de se résigner, elle trouve plus facilement de l'emploi mais n'accède pas aussi rapidement que les hommes à une progression dans l'échelle hiérarchique.

. Malgré l'existence de lois tant au niveau provincial que fédéral favorisant théoriquement la reconnaissance de l'égalité des sexes dans la sélection des candidats, il n'en demeure pas moins que des faiblesses au niveau du suivi laissent dominer encore les préjugés lors du recrutement des employés sur le marché du travail.

. Conséquemment, la jeune femme de 18 à 29 ans éprouve des difficultés d'intégration au marché du travail essentiellement justifiées par:

  . l'obligation de développer une plus grande agressivité et de prouver davantage sa compétence;

  . une formation sexiste;

  . la mystification de la femme créatrice;

. des mesures protectrices élaborées en fonction de moeurs peut-être périmées;

. une législation existante mais non suivie favorisant l'égalité des sexes;

. la spécialisation dûe à leur formation particulière.

3.7.2 Les femmes de 29 à 44 ans en voie de réinsertion

Les femmes de cette catégorie s'orientent sur le marché du travail soit parce qu'elles sont obligées d'aller travailler dans le but de pourvoir la famille sur le plan financier ou soit parce qu'elles ont décidé de travailler afin de réaliser un objectif ou des ambitions personnelles.

Dans ces deux cas, il s'agit en général de femmes qui sont demeurées assez longtemps à la maison; leur niveau de scolarisation est dans l'ensemble inférieur à celui de la clientèle précédente. Au cours des années passées à la maison, elles se sont enrichies d'expériences variées qui ne sont pas reconnues sur le marché du travail.

Plusieurs d'entre elles, préoccupées par des problèmes du quotidien, se sont progressivement éloignées des problèmes du marché du travail ainsi que des techniques qui ont considérablement évolué.

De plus, les études qu'elles ont suivies ne cadrant pas nécessairement dans les programmes scolaires actuels, elles éprouvent des difficultés à faire reconnaître des équivalences scolaires.

C'est lorsqu'elles se voient dans l'obligation d'accéder à ce marché du travail qu'elles réalisent le besoin de recyclage. Elles sont donc aux prises avec un besoin de se redéfinir face au monde du travail qui est encore affublé de préjudices à leur égard.

Elles éveillent donc en elles un sentiment de culpabilité et d'insécurité et doivent apprendre à:

. découvrir leurs ressources,
. définir leurs objectifs,
. faire le bilan des moyens mis à leur disposition pour accéder au marché du travail,
. développer une stratégie de réalisation,
. concilier leurs horaires de ménagère et mère de famille avec le milieu scolaire ou le marché du travail,
. convaincre leur environnement de la nécessité de se réintégrer et obtenir le soutien de leurs proches.

Plusieurs services sont actuellement disponibles dans le but d'aider ces femmes en voie de réinsertion mais il n'en demeure pas moins que les structures existantes (horaires, préjugés sociaux, conditions matérielles, etc.) n'en permettent pas nécessairement un accès facile. De plus, plusieurs services subventionnés par l'état constituent des éléments non intégrés dans une politique globale de réinsertion et ne correspondent pas totalement aux besoins de cette population en voie de réinsertion.

. Les femmes en voie de réinsertion au milieu du travail par le biais de cours de formation en institution doivent, en plus de résoudre des problèmes d'adaptation personnelle, se buter:

  . à des horaires rigides établis par les institutions d'enseignement,
  . à la difficulté d'accès à des programmes à temps partiel,
  . aux difficultés d'obtenir des équivalences pour les acquis scolaires ne coïncidant pas toujours avec les programmes scolaires existants,
  . à l'impossibilité d'obtenir de l'aide financière par les systèmes de prêts et bourses actuellement en vigueur.

En définitive, les femmes qu'elles soient en voie d'insertion ou de réinsertion sur le marché du travail doivent faire face à des problèmes de préjugés sociaux les défavorisant. Elles devraient bénéficier de structures favorisant leur épanouissement et un accès plus facile aux différents segments de marché du travail. De meilleurs contrôles devraient être effectués sur les suivis des législations déjà existantes.

En ce qui concerne les femmes en voie de réinsertion, des services gouvernementaux pourraient prévoir les éléments suivants: "information et orientation vers d'autres ressources s'il y a lieu, orientation professionnelle, pré-formation, formation, placement. Le ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre devrait également s'assurer que les conseillers en main-d'oeuvre et les employeurs soient informés des besoins particuliers des femmes et des avantages que présentent ces futures travailleuses." (1)

(1) Conseil du statut de la femme, Pour les Québécoises: égalité et indépendance, Editeur officiel du Québec, Dépôt légal, 4e trimestre 1978, Bibliothèque Nationale du Québec, page 227.

IV SYNTHESE DE LA SITUATION ACTUELLE

Dans le but de mettre en relief les éléments majeurs se dégageant de l'état actuel des services disponibles, une rétrospective globale et systématique des observations obtenues au cours de l'analyse précédente permettra de structurer des hypothèses de solution portant à conclure à la nécessité d'implanter des services d'accueil et d'orientation. Les principales observations retenues pour chacune des catégories de service s'énoncent comme suit:

Placement

- Les services de placement disponibles au niveau gouvernemental s'adressent au fédéral à une clientèle plus vaste qu'au niveau provincial. Les priorités mises sur les programmes P.A.T. et P.I.G.E. concentrent donc les énergies sur les assistés sociaux et les jeunes chômeurs ce qui défavorise d'autres types de clientèles.

- Les programmes de formation ou de création d'emplois donnent, en général, priorité aux chômeurs en ce qui concerne le placement.

- Les organismes effectuant du placement servent d'intermédiaires entre les entreprises et les employés pour fin de placement. Aucune stratégie synchronisée globale d'insertion ou de réinsertion ne semble exister entre les différents paliers gouvernementaux.

- Les organismes privées disposent de peu de moyens d'action et leurs champs d'activités sont limités.

- Une dichotomie réelle semble exister entre la formation permanente et les possibilités de placement existantes sur le marché du travail.

. Les banques de données des C.E.C. sont essentiellement locales mais d'autre part, ils disposent d'un service informatisé donnant une information plus diversifiée que celle disponible dans les centres de main-d'oeuvre du Québec.

. Il y a parfois duplication des services de placement aux différents échelons tant gouvernementaux que privés.

. Les contraintes imposées par le mandat ne nous ont pas permis d'inventorier de façon scientifique le niveau de complémentarité des différents services. D'autre part, il appert qu'un manque de synchronisation entre les différents organismes risque de réduire l'efficacité de ce service.

Formation

. La formation est assurée en majeure partie par le M.E.Q.

. Les grands programmes de formation de la main-d'oeuvre relèvent de programmes fédéraux-provinciaux conjoints.

. L'accessibilité des cours de formation visant une insertion ou une réinsertion rapide des femmes au marché du travail est limitée.

. L'existence des cours est justifiée davantage par le besoin de combattre le chômage que par celui visant à atteindre un continuum de formation et la mobilité du travailleur.

. Aucun programme de formation ne s'adresse exclusivement à une clientèle de 29 à 44 ans.

. Les programmes de formation visant à insérer ou réinsérer les individus au marché du travail s'adressent davantage aux chômeurs qu'aux personnes voulant se relocaliser dans un autre secteur de marché. La mise en place de telles structures pourrait créer des débouchés aux niveaux inférieurs.

- Le système actuel de formation scolaire souffre, d'après certaines entrevues réalisées, d'une MYSTIFICATION injustifiée des professions au détriment des métiers et des techniques. Le cloisonnement actuel existant entre les différents niveaux d'enseignement amplifie donc cette perception.

- L'imposition de programmes de formation ne coïncidant pas toujours aux besoins de l'étudiant, il en résulte une désaffectation des écoles tant au niveau secondaire que collégial.

- La formation institutionnelle particulièrement dans les secteurs professionnels ne répond pas toujours aux exigences du monde du travail.

- La qualité et les normes d'enseignement sont peut-être mis en doute au niveau de plusieurs types de clientèles et particulièrement par les décrocheurs non diplômés et diplômés.

- Les programmes de formation n'assurant pas suffisamment de mobilité aux candidats en voie d'insertion ou de réinsertion au marché du travail. Ces problèmes sont vécus par tous les types de clientèles.

Soutien

- Le soutien financier provient en majeure partie du gouvernement fédéral au niveau des différents programmes de formation.

- L'aide financière à l'insertion ou la réinsertion favorise en général le chômeur.

- Peu de modes de soutien financier permettent à la femme d'assurer sa formation dans le but d'effectuer une réinsertion au marché du travail.

. Le soutien financier est accordé en fonction des priorités établies dans la lutte contre le chômage.

. La majeure partie des soutiens financiers provenant de l'échelle provinciale sont axés sur la création d'emplois pour la jeunesse ou pour les assistés sociaux.

. Aucun organisme ne semble avantager les initiatives favorisant un continuum de formation non lié à la création directe d'emplois.

Evaluation et reconnaissance

. L'évaluation et la reconnaissance relèvent en majeure partie du M.E.Q. En ce qui concerne les cours de formation pour adultes, un élargissement des critères de reconnaissance semble s'amorcer.

. L'évaluation et la reconnaissance semblent exister principalement au niveau des acquis scolaires.

. Les acquis autres que scolaires ne font pas partie d'un système global d'évaluation.

. Aucune politique de reconnaissance ne favorise un continuum de formation par le biais de la culture ou de l'apprentissage autodidacte.

Orientation et information

. Les services d'orientation disponibles au niveau scolaire sont axés davantage sur la formation académique que sur les débouchés possibles offerts par le marché du travail.

. Les services d'orientation pour adultes sont peu connus ou développés.

. L'orientation et l'information disponible au niveau des centres de main-d'oeuvre du Québec ne sont accessibles que sur demande spécifique.

. L'orientation et l'information ne tiennent pas assez compte de la courbe de développement des différents segments de marché du travail.

. Les données techniques sur le potentiel de marché ne sont pas accessibles au grand public pour fin de consultation instantanée.

. L'orientation et l'information dont bénéficie le jeune en milieu scolaire s'éloignent des réalités du marché du travail.

. L'orientation et l'information sont des fonctions dissociés spécialement au niveau secondaire.

. L'orientation du candidat vise davantage à l'insérer au milieu scolaire qu'à le préparer à son insertion au marché du travail.

. Les femmes au foyer voulant réinsérer le marché du travail ne disposent que d'informations sporadiques sur les possibilités d'accès au marché du travail.

Accueil

. L'accueil réservé à la clientèle peut varier en fonction du personnel disponible dans chacun des établissements.

. L'accueil se limite davantage au support technique qu'à l'échange au niveau des centres de main-d'oeuvre du Québec.

. Malgré une meilleure structuration dans les centres d'emploi du Canada, les lourdeurs administratives dépersonnalisent le service.

. L'accueil en milieu étudiant est généralement très chaleureux et facilite la communication.

. Les structures complexes du milieu éducatif rebutent parfois les clientèles aux prises avec de sérieux problèmes d'insertion ou de réinsertion au marché du travail.

. Les autres organismes offrent en général un accueil chaleureux mais trop sélectif.

Complémentarité ou duplication des services

Dans la situation actuelle, les programmes de formation institutionnelle et industrielle nécessitent l'intervention de différents organismes gouvernementaux et la participation des entreprises. A ce niveau, les fonctions de chaque intervenant semblent bien définies.

D'autre part, en ce qui concerne les autres services et particulièrement le placement, l'orientation et l'information, certaines duplications peuvent être observées. Puisque notre inventaire se limitait à définir les services existants, il serait peut-être préjudiciable, compte tenu de l'échantillonnage restreint basé sur des entrevues, de chercher à circonscrire tous les points de duplication au niveau de chacun des services. Une telle initiative risquerait de résulter en une évaluation subjective ne fournissant pas de preuve suffisante. Une telle synthèse nécessiterait donc une analyse spécifique impliquant une représentation de chacun des organismes.

Conclusion

Les structures actuelles permettent donc d'offrir une gamme étendue de services. D'autre part, même s'ils sont très diversifiés certaines lacunes en diminuent l'efficacité. Les faiblesses précédemment relevées n'affectent pas toutes, de façon aussi significative les démarches d'insertion ou de réinsertion des individus au marché du travail.

Dans le but d'établir une compatibilité entre les programmes de formation et l'accession au marché du travail, il apparaît donc essentiel de mettre en relief les faiblesses soulignées au niveau de l'accueil et de l'orientation.

Ce n'est qu'en disposant de mécanismes intégrés à ces deux niveaux que les institutions actuelles pourront élaborer des programmes de formation favorisant l'accessibilité et la démocratisation tout en s'adaptant aux besoins des différents secteurs économiques et de la polulation.

Scénarios possibles
Centres d'accueil et d'orientation

V SCENARIOS POSSIBLES - CENTRES D'ACCUEIL ET D'ORIENTATION

Le mandat et ses limites

Le mandat avait donc comme principal objectif de dresser l'inventaire des services actuellement disponibles et d'énumérer les difficultés éprouvées par certains types de clientèles dans leur cheminement d'insertion ou de réinsertion au marché du travail.

Les contraintes définies au niveau de la méthodologie concernant l'étendue de l'étude ne nous ont pas permis de dresser une liste exhaustive à partir d'un échantillonnage scientifique. Par conséquent, les renseignements obtenus découlent d'entrevues auprès de personnes impliquées au niveau d'organismes privés et publics et de documents pertinents qui nous ont permis de définir les services et les types de clientèles tout en faisant ressortir les principales lacunes imputées au système actuel.

Des faiblesses ont été constatées à tous les niveaux mais dû aux interrelations entre les différents services, il s'avère nécessaire d'identifier ceux qui, par leur modification, pourraient avoir un impact décisif au niveau de la réévaluation des programmes de formation et des démarches entreprises par les individus pour fin d'insertion ou de réinsertion au marché du travail.

Les entrevues réalisées nous ont permis de mettre en relief les déficiences au niveau de l'accueil, de l'orientation et de l'information comme étant celles ayant un impact direct sur tous les autres services.

Par conséquent, la création de services d'accueil et d'orientation structurés permettrait un rapprochement entre le marché du travail, les différentes clientèles, le milieu de l'éducation et tous les services actuels facilitant l'insertion et la réinsertion des individus au marché du travail.

En ce sens, le placement, la formation, l'évaluation et la reconnaissance ainsi que le soutien ne feront pas l'objet d'une analyse poussée. D'autre part, une syntèse do l'offre et de la demande de services d'aide nous permettra d'établir des hypothèses pouvant éliminer les faiblesses au niveau de ces services par le biais de la création de centres d'accueil et d'orientation.

Malgrê l'étendue restreinte de l'échantillonnage consulté, nous avons donc tentê de formuler des hypothèses de scênarios possibles concernant l'implantation de centres d'accueil et d'orientation. Chacune des hypothèses cherchera à déterminer les avantages et les dêsavantages inhérents. D'autre part, les contraintes imposées par le mandat ne nous ont pas permis d'élaborer et d'analyser les mêcanismes particuliers adaptables à chacune des hypothèses.

Grâce aux quelques entrevues rêalisées, nous voudrions ici dans ce chapitre, exposer les principaux éléments synthèse concernant à la fois, l'offre de service d'aide, la demande de service et l'opportunitê d'établir des centres d'accueil et d'orientation. Nous discuterons également de la façon dont pourraient être établis ces centres.

<u>L'offre de service d'aide</u>

- Placement: Si on analyse brièvement les services existants à ce niveau, comme tel, il ne semble pas y avoir de difficultê, au moins pour une grande partie de la clientèle. En effet que ce soit au niveau des centres d'emploi du Canada rêpartis un peu partout dans la province et que l'on retrouve également dans les institutions scolaires ou au niveau des centres de main-d'oeuvre du Québec, il apparaît que ces organisations rêpondent relativement bien à la demande.

D'autre part, le service gagnerait à être plus personnalisê malgré l'existence de nombreuses affiches.

- Formation: Là encore, au niveau de la formation, le ministère de l'Education répond à une forte partie de la demande, grâce à ses différents réseaux. C'est la nature des programmes de formation qui devrait être réévaluée en fonction des besoins réels du marché du travail et des diverses clientèles. De tels changements élargiraient les possibilités d'accession et modifieraient la qualité de la formation tout en favorisant le recyclage continu.

- L'évaluation et la reconnaissance se fait en fonction des acquis scolaires. D'autre part, ce service est en voie de modification spécialement au niveau de l'éducation des adultes où un processus d'intégration des autres variables a été initié. Les reconnaissances d'acquis obtenus suite à la formation autodidacte ou par apprentissage technique sont parfois négligés puisqu'il est difficile de standardiser des modes d'évaluation fonctionnels et opérationnels.

- Orientation, information et soutien: C'est au niveau de cette gamme de services que les besoins semblent les plus criants et urgents:

a) orientation: bien qu'il existe au sein de certaines institutions scolaires des services d'orientation, ceux-ci, selon nos entrevues, apparaissent insatisfaisants dans la mesure où, d'une part, les orienteurs ne possèdent pas ou peu d'informations sur les conditions du marché du travail, et d'autre part, parce que l'information possédée par les orienteurs est mal diffusée auprès de la clientèle.

b) information: il semble exister un problème de quantité et de qualité d'information. Dans certains secteurs spécifiques l'information est suffisante. Celle concernant la description du contenu académique des cours de formation en milieu scolaire et particulièrement au niveau collégial par exemple est suffisamment couverte. D'autre part, celle concernant les perspectives offertes par

le marché du travail est très limitée. Peu de media existent afin de permettre aux clientèles étudiantes et aux informateurs d'obtenir les renseignements pertinents sur l'évolution du marché du travail et sur la conformité des programmes de formation aux exigences du marché.

Les conseillers en orientation possèdent des données sur le marché du travail qui ne semblent pas toujours pertinentes à la situation actuelle puisqu'aucun moyen n'est mis à leur disposition pour contrôler les variations des besoins dans le temps. Ainsi, la qualité de l'information disponible se trouve donc affectée puisqu'elle ne bénéficie pas d'une mise à jour permanente.

De plus, la diffusion de l'information est souvent cloisonnée à l'intérieur des organismes offrant le service. Aucune banque de données centralisée ne permet une diffusion de l'information entre les différents pôles concernés, c'est-à-dire les clientèles de travailleurs et d'étudiants des organismes publics et privés (E.P.O.C. Montréal, Carrefour relance, Service d'orientation aux jeunes chômeurs), les syndicats et les employeurs. En général, les organismes disposent de leur propre source d'information et les communications interorganismes sont limitées. D'autre part, les clientèles comme les décrocheurs et les femmes au foyer désirant se réinserrer au marché du travail ne savent pas toujours où s'adresser pour obtenir les informations nécessaires. Parfois, même si l'information existe, la complexité des systèmes et la ségrégation des fonctions à l'intérieur des organismes entraînent des lenteurs administratives qui rebutent les clientèles dû à la difficulté d'accéder à ces données.

Comme la majeure partie des organismes fonctionnent à l'intérieur de programmes définis, certains secteurs offrent beaucoup d'informations alors que d'autres, non considérés comme priorité sociale (ex.: insertion des assistés sociaux par le programme P.I.J.E.), sont nettement sous-alimentés.

c) soutien: très souvent lors de nos entrevues on soulignait que la clientèle desservie par les différents organismes gouvernementaux devrait passer par une multitude de conseillers ou d'organismes. Il existe peu d'organismes qui assurent au client un soutien quasi permanent ou qui assure un suivi de l'intégration du client sur le marché du travail. Seuls les organismes gouvernementaux et E.P.O.C. Montréal assurent le soutien financier. Il est à noter que dans ces deux cas la majeure partie des fonds provient de la Commission de l'emploi et de l'immigration. Certaines clientèles, et particulièrement les femmes de 29 à 44 ans sont définitivement défavorisées au niveau du soutien financier. Plusieurs déplorent que les systèmes de prêts et bourses leur sont difficilement accessibles.

La demande de services

Au niveau de la demande d'aide, celle-ci varie selon le type de clientèle.

Les décrocheurs du niveau secondaire ou collégial seront mieux servis avec des services d'accueil et de formation puisqu'ils pourront y accéder en pleine confiance sans y associer nécessairement le milieu scolaire auquel ils sont réticents.

Les jeunes diplômés du général ou du professionnel ont plutôt besoin de services d'orientation et d'information. Ces services devraient être relatifs à la connaissance des emplois, des offres de services et de la méthodologie de recherche active d'un emploi.

Les jeunes chômeurs, les adultes et les femmes de retour au travail quant à eux devraient se voir offrir l'ensemble des services suivants: accueil, orientation et information, évaluation et reconnaissance, soutien, formation, placement.

Par ailleurs selon la clientèle, l'accessibilité aux services est variable. Alors que les jeunes diplômés ont facilement accès aux services de placement et d'orientation et que les jeunes chômeurs peuvent profiter théoriquement des services offerts par les centres de main-d'oeuvre, les décrocheurs, les femmes de retour au travail et les adultes quant à eux n'ont pas accès à des centres d'accueil, d'orientation ou de placement localisés à proximité de leur milieu social. La femme qui cherche à retourner sur le marché du travail, par exemple, et qui vit à l'intérieur de sa maison depuis 20 ans connaît peu les services offerts et les organismes existants et même si elle les connaît, elle hésite souvent à y faire appel.

Hypothèses et scénarios concernant la création de centres d'accueil et d'orientation

- Parce qu'il existe peu de concertation entre les différents organismes gouvernementaux (M.T.M.O, M.E.Q., C.E.I.C., M.I.Q., M.A.S.) concernant la problématique de l'insertion et de la réinsertion sur le marché du travail;

- parce qu'il existe peu d'information, facilement accessible tant au niveau quantitatif que qualitatif, sur les conditions du marché du travail;

- parce que certaines clientèles en difficulté (décrocheurs, femmes de retour au travail, etc.) hésitent à faire appel à des institutions qui ne correspondent pas à leur milieu social (cégep, centre d'emploi, etc.),

nous pensons qu'il est utile et important de songer à créer:

a) des centres d'accueil et d'orientation régionalisés et itinérants

Ces centres pourraient être créés par un comité mixte formé de représentants du M.E.Q., du M.T.M.O. et du M.A.S., assurant ainsi une meilleure concertation chez les intervenants.

. la formation de ces centres seule ne suffit cependant pas. Attachés à ces centres, on devrait s'assurer que les conseillers obtiennent l'information nécessaire concernant les réalités du monde du travail, que cette information soit à la fois à jour, accessible à la clientèle et aux conseillers. Une telle mesure nécessiterait une planification permettant de capter la nature des modifications régionales et nationales au moment où elles se produisent pour ainsi disposer en temps opportun de l'information nécessaire pour entériner les démarches visant à adapter les programmations scolaires et tous les autres services s'y rattachant.

De plus, les clientèles d'étudiants et de travailleurs pourraient obtenir une information judicieuse et actuelle leur permettant ainsi de prendre une décision concernant les démarches à faire pour s'inserrer au marché du travail en ayant plus de certitudes sur leur efficacité. A la limite, ces centres pourraient privilégier une approche d'autodocumentation non-directive. C'est par voie de questionnaires, de tables rondes et de relations intensives avec les syndicats et les employeurs que des centres pourraient se tenir à jour sur les besoins du marché du travail. Dans un tel contexte, toute clientèle pourrait adresser des demandes spéciales concernant des informations non disponibles et des comités pourraient être formés dans le but de déterminer la validité de l'information demandée ainsi que les procédures à implanter dans le but de l'obtenir. Subséquemment, un suivi pourrait permettre aux centres d'évaluer le degré de satisfaction du candidat et de s'ajuster à ses besoins.

. Ces centres d'accueil, en plus d'être régionalisés (dix régions administratives), pourraient être itinérants à l'intérieur de leur région, de telle sorte qu'ils puissent se retrouver dans des milieux socialement naturels et stratégiques.

. On pourrait par ailleurs mettre à l'essai un système informatique lié à l'information scolaire et professionnelle permettant à la clientèle d'accéder rapidement, à l'aide d'un terminal, aux données sur les emplois disponibles, compte tenu des aptitudes, des goûts de la clientèle. Dans un rapport préparé par le conseil des ministres de l'Education (Canada) en juin 1978, on pouvait lire à propos d'un tel système que: l'ordinateur permet au client de sonder les ressources considérables d'une banque de données à jour par un moyen totalement inaccessible à l'orienteur le plus compétent et le mieux renseigné qui soit. Des personnes devraient être disponibles au niveau des centres dans le but d'aider les individus à interpréter les données statistiques et à les concilier avec leur situation personnelle.

Les avantages:

. Les centres pourraient rejoindre facilement les clientèles dans toutes les régions.

. Les représentants seraient donc à même d'effectuer une évaluation comparative des régions et ainsi d'initier des recommandations visant à l'amélioration des services.

. Ce système favoriserait un contact instantané permettant à l'individu d'obtenir une synthèse rapide à un moment donné.

. Facilement accessibles, les données pourraient être discutées avec des connaissances.

. Les gens pourraient s'initier à l'auto-documentation. Les personnes réticentes à s'adresser au système actuel pourraient cueillir l'information tout en conservant un certain anonymat.

Les désavantages:

. Le suivi des personnes serait difficile à contrôler.

. L'efficacité du système serait difficile à contrôler dû à la rapidité des contacts.

. Les coûts de déplacement des équipes seraient considérables.

. Difficulté d'établir des horaires répondant à toutes les clientèles.

. La création d'une équipe itinérante compétente peut s'avérer difficile compte tenu des interventions syndicales et de la disponibilité des professionnels.

. Les personnes ressources et les professionnels devraient s'astreindre à des horaires permettant de rejoindre le plus de clientèle.

b) des centres d'accueil et d'information localisés dans les centres d'achats ou dans tout autre endroit stratégique où il y a afflux de clientèle

Ceux-ci pourraient être un prolongement des services actuellement disponibles au sein des commissions scolaires et serviraient de banque de données pour fin d'orientation scolaire et de planification de main-d'oeuvre.

Le mandat de ces centres se définirait comme suit:

. Recueillir les informations pertinentes concernant les besoins éducatifs sociaux et culturels de la population en général et des différents agents économiques.

- Compiler les informations recueillies et en faire la synthèse.

- Approvisionner une banque centrale d'informations sur le marché du travail et sur les clientèles.

- Distribuer les informations compilées par des moyens techniques modernes incluant l'audio-visuel et l'informatique tout en offrant un service accueillant de consultation individualisée.

- Prendre en main l'établissement et le contrôle de suivis sur l'efficacité du système d'éducation actuel et sur les besoins du marché du travail.

- Repérer les types locaux de clientèle éprouvant des difficultés d'insertion ou de réinsertion au marché du travail.

- Organiser des colloques répondant aux besoins spécifiques de la localité.

- Diriger les intervenants dans leur démarche d'insertion ou de réinsertion au marché du travail en les informant sur les différents services actuellement disponibles.

Les structures de tels centres devraient assurer à l'individu un accueil personnalisé qui lui permettrait de concilier les données compilées par les centres avec ses besoins individuels.

Il pourrait en plus demander des informations spéciales au centre et participer à des colloques d'information. Lorsqu'un problème particulier surgirait, les conseillers canaliseraient leurs efforts en vue de chercher à les résoudre.

De plus, les individus chez qui des problèmes majeurs d'apprentissage seraient décelés pourraient être orientés par les conseillers du centre vers les personnes spécialisées pouvant leur apporter de l'aide.

La localisation de ces centres permettrait donc une facilité d'accès à tous les individus puisque de plus en plus, les visites au centre d'achat font partie intégrante de la vie des individus.

Avantages:

La création de tels centres d'accueil permettrait de:

. tenir à jour une banque données concernant les besoins de la clientèle et du marché du travail,

. favoriser l'accès rapide et facile à un réseau structuré d'informations,

. d'assurer un lien constant entre le marché du travail et le milieu scolaire,

. définir les difficultés éprouvées par diverses clientèles lors de leur insertion et de leur réinsertion au marché du travail,

. de faire l'inventaire permanent des besoins des individus et du marché du travail tout en assurant ainsi une rapidité d'exécution dans l'implantation de correctifs,

. rejoindre les clientèles (décrocheurs, femmes au foyer et autres) parfois réticentes à s'adresser aux services actuellement disponibles en milieu scolaire ou dans les centres d'emploi ou de main-d'oeuvre,

. développer un réseau structuré d'accueil et d'information.

Désavantages:

L'établissement d'un tel réseau implique certains désavantages et comporte certains risques dont:

. celui de rendre trop complexes les mécanismes de contrôle, ce qui aurait pour effet de rendre le système inopérant,

. risque d'une bureaucratisation rapide,

. difficultés probables d'obtenir des échantillonnages toujours représentatifs,

. l'accroissement matériel des coûts d'opération,

. difficultés d'établir des horaires de travail correspondant à la fois aux désirs du personnel et des syndicats,

. concentration parfois trop massive de clientèles de travailleurs ou d'industries dans les régions données d'où certains problèmes à obtenir un éventail varié d'informations.

c) Les "catalycentres"

Ce type de centre d'accueil et d'orientation viserait à obtenir une participation active de différents agents économiques et sociaux et offre par conséquent d'innombrables avantages comparativement aux autres hypothèses.

La structure de tels centres aurait comme principal objectif de catalyser les informations en provenance du milieu scolaire et du marché du travail. Ils pourraient être localisés à l'extérieur du milieu scolaire en des endroits stratégiques tout en ayant l'accès à des locaux à l'intérieur des institutions scolaires.

Leur mandat se résumerait comme suit:

. L'implantation du système permanent d'inventaire comptabilisant ainsi:

  - tous les types de programmes de formation disponibles,

  - tous les types d'emplois permanents,

  - tous les besoins futurs du marché établis par les compagnies et soumis obligatoirement par le biais de rapports prévisionnels annuels.

. L'implantation et l'administration d'un système d'assurance "recherche emploi" visant à:

  - créer une banque d'intermédiaires économiques pouvant renseigner le client sur la situation réelle de l'entreprise, de la profession, du métier et du contexte global de l'industrie;

  - créer un système de rémunération des intermédiaires économiques,

    . soit par rémunération directe payable à la consultation,

    . soit par une rémunération payable en vertu d'un crédit à l'impôt pour investissement humain à même titre que les "crédits à l'investissement commercial" autorisés au niveau fédéral ou que le fonds de relance industriel québécois en ce qui concerne la promotion industrielle.

. Regrouper des personnes ressources membres d'associations professionnelles techniques ou des corps de métiers avec lesquels les centres pourraient organiser des rencontres de planification des besoins et réviser périodiquement les programmes de formation et leur durée.

. Organiser des "mini stages contacts" dans les entreprises. Ceux-ci pourraient avoir une durée approximative d'une semaine et obligeraient l'employeur et l'employé à donner un suivi écrit.

Ces stages pourraient se traduire par les opportunités suivantes:

- vue globale de l'entreprise par voie de projections de films,

- permettre aux candidats de rencontrer certaines personnes individuellement dans le but d'obtenir des informations sur le type de travail effectué, les difficultés et les avantages offerts par le milieu et par le travail,

- familiariser la clientèle en voie d'insertion ou de réinsertion avec l'environnement technique.

La clientèle desservie serait pré-sélectionnée par voie de tests d'évaluation psychométrique, de rencontres personnalisées et de tests d'orientation dans le but de déterminer les aptitudes à l'apprentissage et les aspirations personnelles.

Ces programmes contacts s'adresseraient aux personnes en voie d'insertion ou de réinsertion. Tout individu, et cela sans restriction, pourrait avoir recours à une pré-sélection faite par les centres d'accueil et d'information.

. Promouvoir la mobilité sectorielle des travailleurs pour ainsi créer des débouchés pour de nouveaux travailleurs en voie d'insertion au marché du travail.

. Créer des liens avec les entreprises et les commissions scolaires dans le but de faciliter l'accès à des programmes favorisant l'implantation d'un continuum de formation.

. Faciliter le contact humain auprès de la clientèle et l'informer de l'existence des différents services offerts par le milieu scolaire.

. Agir comme vérificateur externe des institutions en ce qui concerne les besoins de formation et les exigences du marché du travail. En ce sens, un contact direct clientèle-marché du travail permettrait de définir les faiblesses du système d'éducation tout en facilitant l'apport de solutions.

. Recueillir les informations au niveau des clientèles désavantagées (décrocheurs, femmes de retour au travail et autres) pour ainsi développer un système d'information facilement accessible leur permettant de résoudre leurs problèmes.

A l'intérieur de telles structures, l'individu pourrait disposer d'un éventail complet d'informations à la fois au niveau des programmes de formation et du marché du travail.

Il bénéficierait de plus d'un contact humain personnalisé et pourrait donc s'adresser au conseiller en exposant librement ses problèmes tout en cherchant à les résoudre de façon efficace.

Lorsque le conseiller ne serait pas en mesure de lui apporter toute l'information nécessaire sur le secteur du marché du travail qui l'intéresse, l'individu aurait par l'entremise de "mini-stages contacts", la possibilité de vivre dans le milieu et d'ainsi se faire une idée concrète de la situation possible sur le marché du travail.

De plus, puisque ces stages incluraient une évaluation à posteriori de la part du candidat et de l'entreprise, les conseillers seraient donc en mesure d'effectuer le suivi et d'apporter les correctifs nécessaires.

Ces centres permettraient à l'individu de rentrer en contact sur base consultative avec des personnes pouvant le renseigner sur la situation réelle du secteur vers lequel il s'oriente.

Ayant épuisé ces différentes possibilités, l'individu pourrait retourner voir le conseiller pour tenter de faire le point et d'élaborer d'autres types de solutions.

Avantages

- Accessibilité à un réseau d'information continuellement mis à jour
- Participation directe de différents agents économiques et de toutes les clientèles
- Motivation pour les compagnies à participer aux programmes d'information par le biais des crédits à l'investissement humain
- Etablissement de mécanismes et de structures favorisant la conciliation des programmes de formation avec les besoins du marché du travail
- Contact direct avec les clientèles mal informées ou réfractaires au milieu scolaire comme source d'information (décrocheurs, femmes au foyer)
- Possibilité d'instaurer un système structuré et homogène facilitant l'élaboration de stratégies d'insertion ou de réinsertion au marché du travail

Désavantages

- Coûts à encourir assez élevés puisqu'une telle solution monopolisera une quantité considérable de personnel au niveau des centres et que la rémunération des participants risque de provoquer des abus

- Obligation de créer de nouvelles structures et de procéder à des réaffectations de personnel

- Difficultés à établir des horaires compatibles à ceux de l'industrie, des organismes gouvernementaux ou autres et des clientèles

- Risque de tomber dans une super-structure trop bureaucratisée

- Difficultés de contrôler les coûts du système d'assurances recherche emploi

- Les estimations des besoins établies par chacune des entreprises risquent parfois d'être subjectives puisque même au niveau des entreprises et des syndicats, certaines données demeurent impondérables

- Pour qu'une telle structure puisse être efficace, elle nécessitera une participation active de toutes les clientèles et de tous les organismes. D'après certaines entrevues, cette participation risque d'être difficile à obtenir

LAMB. GUAY INC.

Annexes

ANNEXES

ENTREVUES REALISEES

- M. Gilles Lachance
  Vice-président, ressources humaines S.G.F.
  ex-sous-ministre (ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre)

- M. Serge Vallée
  Conseiller en main-d'oeuvre
  Services aux étudiants, Cégep du Vieux Montréal

- M. Valère Gagnon
  Directeur du service des affaires étudiantes
  Direction générale de l'enseignement collégial

- M. Henri Paul Bordeleau
  Coordonnateur, services de consultation
  Direction générale de l'enseignement collégial

- M. Régis Malenfant
  Coordonnateur, services de consultation
  Direction générale de l'enseignement collégial

- M. Jean-Marc Baril
  Direction générale de l'enseignement des adultes

- M. Jean Beaunoyer
  Coordonnateur des programmes de création d'emploi
  Direction générale de la main-d'oeuvre (Québec)

- M. Gaston Béliveau
  Direction générale de la main-d'oeuvre (Québec)

- Mme Renée Dumas
  Conseil du Statut de la femme

- M. Jacques Drouin
  Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada

- M. Jacques Deserre
  Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada

- M. René Charpentier
  Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada

- Mme Marielle Blain
  Agent de placement
  E.P.O.C. Montréal

- M. Yvon Eaton
  Conseiller en placement
  E.P.O.C. Montréal

- Mme Anne Adams
  Coordonnatrice de l'Emploi féminin
  Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada

- Mme Suzanne De Leeuw
  Directrice
  Carrefour Le Moutier, Longueuil

- M. Jacques Marchand
  Attaché d'administration
  Direction générale de la main-d'oeuvre

- M. Paul-Emile Sorel
  Directeur d'un centre de main-d'oeuvre du Québec
  Jean-Talon et Christophe Colomb

- M. Pierre Mayer
  Coordinateur des services de consultation
  Commission scolaire Régionale de Chambly

- M. Claude Girard
  Directeur adjoint
  Commission de formation professionnelle Montréal-Métro

BIBLIOGRAPHIE GENERALE

Office de planification et de développement du Québec, Les jeunes québécois et le travail, Dépôt légal - Bibliothèque nationale du Québec, troisième trimestre 1978, 204 pages.

Valère Gagnon, Les politiques d'orientation scolaire et professionnelle, Réunion des représentants nationaux et d'experts O.C.D.E., Paris 3, 4, 5 décembre 1979 pour le Conseil des ministres de l'Education (Canada), ministère de l'Education, 25 pages.

Conseil du statut de la femme, Pour les québécoise: égalité et indépendance, Bibliothèque nationale du Québec, Editeur officiel du Québec, quatrième trimestre 1978, page 217 à 233.

Ministère de l'Education, La formation professionnelle au Québec (document de consultation), Bibliothèque nationale du Québec, premier trimestre 1980, 104 pages.

Ministère de l'Education, Direction générale de l'enseignement collégial, Les finissants du secteur professionnel de niveau collégial (1977-1978), Editeur officiel du Québec, Service des impressions en régie, mai 1979, 235 pages.

Andrée Blouin, Jean-Pierre Dufresne, Jacqueline Robitaille, L'abandon des études au cégep du Vieux Montréal (automne 1974), collège du Vieux Montréal. Centre des ressources didactiques, Service de recherche, Collection Recherche, 1975, 156 pages.

Ministère de l'Education, Direction générale de l'éducation des adultes, Annexe opérationnelle, un programme initial de formation de la main-d'oeuvre du Québec, P.F.M.Q. 1978-10-20, Propositions sur la structure de fonctionnement, 1979, 64 pages.

LAMB. GUAY INC.

Ministère de l'Education, Direction générale de l'éducation des adultes, Un programme initial de formation de la main-d'oeuvre du Québec (P.F.M.Q.), document non publié 1978, 53 pages.

Carrefour Le Moutier, Rapport des activités du Carrefour Le Moutier, publication interne, avril 1978, 29 pages.

Emploi et Immigration Canada, La Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada, Présentation brochure explicative, 9 pages.

Emploi et Immigration Canada, La Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada. Le C.E.C. et la collectivité, brochure explicative, 11 pages.

Direction générale des services à la main-d'oeuvre, Division de la main-d'oeuvre, Stratégie d'emploi pour les femmes, 1977-1978, 21 pages.

Carrefour 75 Québec Canada, Année internationale de la femme. Thème: "La femme agent de changement", gouvernement du Québec, Conseil du statut de la femme.

Lucie Dagenais, Yves Legault, Discrimination en emploi, 14 pages.
Mona-Josée Gagnon, Sexualisation des tâches, 16 pages.
Jeanne-Mance Dubé, Travail à temps partiel, 6 pages.
Suzanne Girard, Eliette Beaulieu, Lise Charbonneau, Lucie Dagenais, Réinsertion au marché du travail, 11 pages.

Renée Dumas, Recyclage et retour au travail, document d'usage interne, 73 pages.

Ministère de l'Education, Direction des politiques et plans, Axes de développement de la formation professionnelle, document non publié, septembre 1979, 27 pages.

Direction Régionale de la Main-d'oeuvre de Québec, Relance auprès des finissants de juin 76 du secondaire professionnel région de Québec, document interne, mars 1978, 185 pages.

LAMB. GUAY INC.

BROCHURES ET DEPLIANTS DE REFERENCE

Gouvernement du Québec, ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre, Direction générale de la main-d'oeuvre, Programme d'aide au travail, P.A.T.

Gouvernement du Québec, O.S.E., Programme d'intégration des jeunes à l'emploi (P.I.J.E.).

Emploi et Immigration Canada, Programme de formation industrielle de la main-d'oeuvre du Canada.

Emploi et Immigration Canada, Le programme de formation de la main-d'oeuvre agricole du Canada.

Emploi et Immigration du Canada, Ce que les employeurs peuvent attendre des conseillers en emploi.

E.P.O.C. Montréal, dépliant d'information.

Gouvernement du Québec, ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre, Reclassement de la main-d'oeuvre dans l'entreprise.

AUTRES REFERENCES CONCERNANT L'EDUCATION

Gouvernement du Québec, ministère de l'Education, secteur de la planification, relance 1978.

Marc Audet, Les catégories d'emplois et les principaux secteurs industriels d'embauche des sortants de juin 1977 du niveau collégial et du niveau secondaire, Bibliothèque nationale du Québec, dépôt légal, quatrième trimestre 1979, 167 pages.

Gilles Boudreault, Les abandons scolaires 1976-1977, Bibliothèque nationale du Québec, dépôt légal, premier trimestre 1980, 16 pages.

Paul Corbeil, Abandon ou poursuite des études chez les étudiants sortants des niveaux secondaire et collégial pour l'année 1976-1977, Bibliothèque nationale du Québec, dépôt légal, troisième trimestre 1979, 218 pages.

Marc Audet, Etude de l'efficacité de la formation reçue au secteur professionnel et au secteur général au niveau collégial et du niveau secondaire auprès des sortants de juin 1977, Bibliothèque nationale du Québec, dépôt légal, troisième trimestre 1979, 150 pages.

Les choix scolaires 1976-1977, Bibliothèque nationale du Québec, collection l'accessibilité en éducation, dépôt légal, premier trimestre 1980, 16 pages.

Paul Corbeil, Les sortants collégial privé 1976-1977, Bibliothèque nationale du Québec, dépôt légal, premier trimestre 1980, 18 pages.

Les cheminements scolaires 1976-1977, Bibliothèque nationale du Québec, collection l'accessibilité en éducation, dépôt légal, premier trimestre 80, 23 pages.

Achevé d'imprimer à
Québec en mai 1980, sur
les presses du Service des impressions en régie
du Bureau de l'Éditeur officiel
du Québec

DANS LA MÊME SÉRIE DE
TRAVAUX D'APPROFONDISSEMENT:

1. Evaluation et reconnaissance des acquis
2. Abandon scolaire et services éducatifs aux «drop-outs»
3. Modalités d'acquisition de la formation
4. Pour une convention éducation-travail
5. Mise sur pied de services d'accueil et d'orientation
6. Tendances pédagogiques de la formation professionnelle
7. Fonds national de soutien à la formation professionnelle
8. Congés-éducation

Éditeur officiel
du Québec
Service des
en régie

28 - 1417